Niveau(x) d'enseignement : 9 Numéro EDUQ : 9170521
Centre d'intérêt : 120

Tremblay, Ghislain.

La formation professionnelle des adultes au Québec, administrée par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre québécoise / par Ghislain Tremblay. -- [Québec (Province)] : G. Tremblay, 1979.
178 f. ; 29 cm.

"Projet d'intervention présenté à l'ENAP en vue de l'obtention de la maîtrise en administration publique (MAP)". Notes bibliogr. : f. 148.

Vedette(s)-secondaire(s) : Ecole nationale d'administration publique (Québec)

Descripteur(s) : Formation professionnelle • Politique gouvernementale • Education des adultes

Depuis 1969, le ministère du Travail et de la main-d'oeuvre est l'interlocuteur de deux partenaires gouvernementaux en matière de formation professionnelle des adultes, soit le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration du Canada et le MEQ. Par conséquent, dans l'esprit d'un rôle accru du Québec dans ce dossier, ce projet d'intervention appuie la thèse suivante: si le gouvernement du Québec se retire du Programme de la formation de la main-d'oeuvre du Canada, il devra au préalable s'être muni d'une politique de main-d'oeuvre adaptée au contexte des besoins du marché actuel. Aussi, l'activité de formation professionnelle des adultes se situera au sein de l'organisme ayant la responsabilité de la clientèle visée. En l'occurence, on propose par ce projet que la formation professionnelle des adultes soit partie intégrante des mesures de main-d'oeuvre visant à accroître l'offre de main-d'oeuvre qualifiée et à adapter cette dernière aux besoins changeants du marché. Ce document ne constitue donc pas une recherche approfondie sur le sujet mais représente plutôt la position officielle des partenaires sociaux sur cette question.

Type de document :

INT
239

La Formation Professionnelle des Adultes au Québec, administrée par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre québécoise.

Par: Ghislain Tremblay
ENAP, novembre 1979

INT
239

9178521

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES AU QUEBEC, ADMINISTREE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX, DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE QUEBECOISE.

PAR: GHISLAIN TREMBLAY
PROMOTION 1977-80
(temps partiel)

PROJET D'INTERVENTION PRESENTE A L'ENAP
EN VUE DE L'OBTENTION DE LA MAITRISE EN
ADMINISTRATION PUBLIQUE (MAP)

NOVEMBRE 1979

6838

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

TABLE DES MATIERES

PRESENTATION: pages 1 à 7 — PAGES

- Lettres de M. Ghislain Tremblay à M. Gérard Ethier — 1 - 2
- Lettre de M. Gilles Potvin à M. Ghislain Tremblay — 3
- Lettre de M. Bernard Bonin à M. Ghislain Tremblay — 4
- Formulaire de l'E.N.A.P. — 5
- Liste des SIGLES — 6
- Liste des annexes — 7

INTRODUCTION: pages 8 à 11

- Dépendance envers le M.M.I.
- F.P.A. comme mesure de main-d'oeuvre
- Décision politique
- Problématique de l'intervention
- Importance de la position de l'A.P.C.F.P.
- Position du Ministre Johnson, 2 novembre 1977
- Proposition d'un cheminement de démonstration:
  a) impact économique du P.F.M.C. au Québec
  b) la F.P.A. dans une P.M.O.Q.
  c) la participation des partenaires sociaux
- Résultat optimal anticipé
- Leadership du M.T.M.

PRE-DEVELOPPEMENT: pages 12 à 19

Les lois et règlements régissant la F.P.A. au Québec ainsi que les organismes impliqués dans l'opérationnalisation.

- Postulats et disposition générales de l'accord Canada-Québec — 12 - 13
- Dispositions administratives et financières — 14
- Responsabilités des organismes et niveau de collaboration — 15
- Stipulations du CIRP (Comité interministériel de régie pédagogique) — 16
- Entente M.T.M. - M.E.Q. — 17
- Mécanismes opérationnels — 18
- Stipulations du Bill 49 — 19

725769

DEVELOPPEMENT: pages 20 à 121

1ière partie: pages 20 à 29

A- Les Commissions de Formation Professionnelle 20
- structure 21
- organigramme 21
- consultation VS opérations 22 - 23

B- Rôle du M.T.M.
- organigramme 24
- relations S.F.P. - C.F.P. 25 - 26
- Le service de la formation professionnelle du M.T.M. et ses responsabilités 27 - 28

C- Rôle de l'A.P.C.F.P. 29
Annexe 9: - sa nature 172 à 175
- ses objectifs
- ses principes directeurs
- ses fonctions
- sa composition

2ième partie: pages 30 à 67

D- Le P.F.M.C. et son impact économique au Québec
- aspect législatif et commentaires 30 - 31
- la F.P.A. et la P.M.O. 32 à 35
- nature du P.F.M.C. et organismes 36
- la clientèle du P.F.M.C. 37
- les dépenses P.F.M.C. au Québec 38
- l'impact économique 39 à 44
a) le chômage et les effets stabilisateurs du P.F.M.C.
b) situation des stagiaires après la formation
c) commentaires sur l'efficacité du programme et sa performance
- augmentation des salaires des stagiaires 45
- création directe d'emplois et ampleur des dépenses 45 - 46
- situation des stagiaires après la formation, 47 - 48
- augmentation des salaires des stagiaires 49
- utilisation subséquente des programmes publiés 49 - 50

- critères d'équité
  a) scolarisation
  b) abandons — 50 à 53
- part du Québec dans les dépenses fédérales de la formation — 53 - 54
- impact régional du P.F.M.C. au Québec — 54
- distribution interpersonnelle des revenus — 54 - 55

E- Impact de la section professionnelle du P.F.M.C. (annexe 77-78) de la région Laurentides-Lanaudière — 56 à 63

F- Conclusion provisoire sur cette partie — 64 à 67

3ième partie: pages 68 à 93

G- Une politique de main-d'oeuvre Québecoise. — 68 à 81
- position du Ministre Johnson, 2 novembre 1977
- l'objectif d'une P.M.O.
- position du M.T.M., novembre 1978, sur la stratégie d'intégration et développement
- la connaissance du marché du travail
- la consultation du milieu
- le reclassement
- la formation professionnelle
- constatation générale du rapport Belleville
- constats généraux

H- Renseignements généraux et statistiques — 82
- situation actuelle — 83
- constatation — 84 - 85

I- Stipulations de la conférence au sommet de Montebello, mars '79 — 86 à 89

J- Proposition au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre sur l'orientation de l'action des C.F.P. — 90 à 93

4ième partie: pages 94 à 121

K- Déclaration de l'A.P.C.F.P. , 23 mars '78 sur la participation des partenaires sociaux à la formation professionnelle des travailleurs 94 à 99

L- Avis de l'A.P.C.F.P. au M.T.M., mars 1979 100 - 101

M- Notes historiques du Conseil Supérieur de l'Education, 12-12-78 102 à 108

N- Conclusion du rapport du groupe de travail sur le transfert du P.F.M.C. au Québec, présenté par le Comité Bergeron, en août 78, aux autorités du M.T.M. 109 à 111

O- Résumé des avis de l'A.P.C.F.P. sur l'intégration de la F.P.A. à une P.M.O. 112 à 121

CONCLUSION GENERALE 122

- Constatations et recommandations 123 à 147

BIBLIOGRAPHIE 148

ANNEXES 149 à 178

commission de formation professionnelle
de la main-d'oeuvre de la région de laurentides-lanaudière

Le 22 novembre 1979

M. Gérard Ethier
Coordonnateur des Projets
d'intervention
9900, d'Auteuil
Montréal, Qué.
H3C 2K1

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous remettre officiellement six (6) copies de mon projet d'intervention intitulé: LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES AU QUEBEC, ADMINISTREE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX, DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE QUEBECOISE.

Je profite de l'occasion pour remercier sincèrement M. Gilles Potvin, secrétaire de l'Association Provinciale des Commissions de Formation Professionnelle et M. Bernard Bonin, professeur à l'E.N.A.P., pour leur aide technique et professionnelle dans la réalisation de ce projet.

Aussi, je formule la demande pour que ce projet demeure confidentiel, considérant qu'il soit susceptible de servir de ressource à une intervention politique de la part de l'organisme commanditaire.

GHISLAIN TREMBLAY,
directeur général
C.F.P. Laurentides-Lanaudière.

p.j.

1

BUREAU DU
DIRECTEUR GÉNÉRAL

commission de formation professionnelle
de la main-d'oeuvre de la région de laurentides-lanaudière

Le 22 octobre 1979

M. Gérard Ethier
E.N.A.P.
9900 d'Auteuil
Montréal, Qué.
H3C 2K1

Monsieur Ethier,

Il me fait plaisir de vous retransmettre la lettre officielle du secrétaire de l'Association Provinciale des Commissions de Formation Professionnelle du Québec, attestant que l'organisme accepte de "patronner" mon projet d'intervention en collaboration avec M. Bernard Bonin.

GHISLAIN TREMBLAY.
GT/dg

p.j.

795 rue Melançon,
Saint-Jérôme, Qué.
J7Z 4Y1
(514) 436-1171

1383 boul. Fréstone,
Joliette, Qué. C.P. 309
J6E 3N4
(514) 759-1081

Le 1er octobre 1979

M. Ghislain Tremblay, D.G.
C.F.P. Laurentides-Lanaudière
795 rue Melançon
St-Jérôme, Qué.
J7Z 4L1

Monsieur Tremblay,

La présente a pour objet de vous confirmer mon acceptation à agir comme superviseur de l'organisme (Association provinciale des Commissions de Formation Professionnelle du Québec) dans le cadre de votre projet d'intervention dont le titre s'énonce comme suit: La formation professionnelle des adultes au Québec, administrée par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre québécoise.

Gilles Potvin

GILLES POTVIN,
secrétaire de l'A.P.C.F.P.

GP/dg

Le 1er octobre 1979

M. Ghislain Tremblay, D.G.
C.F.P. Laurentides-Lanaudière
795 rue Melançon
St-Jérôme, Qué.
J7Z 4L1

Monsieur Tremblay,

La présente a pour objet de vous confirmer mon acceptation à agir comme conseiller de l'E.N.A.P., dans le cadre de votre projet d'intervention dont le titre s'énonce comme suit: La formation professionnelle des adultes au Québec, administrée par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre québécoise.

Bernard Bonin

BERNARD BONIN,
professeur E.N.A.P.

BB/df

ANNEXE V

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

PROJET D'INTERVENTION

PROMOTION: 77-80 DATE D'APPROBATION:

TITRE: La formation professionnelle des adultes au Québec, administrée par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre québécoise

ETUDIANT(S)

GHISLAIN TREMBLAY

LIEU DU PROJET

Organisme: Association provinciale des Commissions de Formation

Unité administrative: Professionnelle du Québec

IMPORTANCE PRATIQUE DU PROJET POUR L'ORGANISME COMMANDITAIRE

Le problème d'administration publique justifiant l'intervention:

Mandat confié à l'A.P.C.F.P. par le M.T.M. de formuler une proposition de programme F.P.A. québécois, intégré à une politique de m.o. québécoise.

PLAN ET ETAPES DE TRAVAIL

Echéance 60 jours

Plan provisoire:

évaluation des incidences du Programme féd. de formation de la main-d'oeuvre

éléments d'une pol. de main-d'oeuvre au Québec

l'administration par les partenaires sociaux

SUPERVISEUR DE L'ORGANISME

Nom: Gilles Potvin

Poste: secrétaire A.P.C.F.P.

Tél.: 1-418-723-5677 Rimouski
1-418-728-5781

CONSEILLER DE L'ENAP

Nom: Bernard Bonin

Poste: professeur

Tél.: 282-6880

LISTE DES SIGLES

M.T.M.	:	Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
F.P.A.	:	Formation Professionnelle des Adultes.
M.M.I.	:	Ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration du Canada.
M.E.Q.	:	Ministère de l'Education du Québec.
P.F.M.C.	:	Programme de Formation de la Main-d'Oeuvre du Canada.
P.M.O.	:	Politique de Main-d'Oeuvre.
P.F.M.Q.	:	Programme de Formation de la Main-d'Oeuvre du Québec.
M.O.	:	Main-d'Oeuvre.
A.P.C.F.P.	:	Association Provinciale des Commissions de Formation Professionnelle.
C.F.P.	:	Commission de Formation Professionnelle.
M.A.I.	:	Ministère des Affaires Intergouvernementales du Québec.
I.T.H.Q.	:	Institut de Tourisme et d'Hotellerie du Québec.
C.I.R.P.	:	Comité Interministériel de Régie Pédagogique.
S.F.P.	:	Service de Formation Professionnelle.
D.G.M.	:	Direction Générale de la Main-d'Oeuvre.
D.R.M.	:	Direction Régionale de la Main-d'Oeuvre.
C.E.I.C.	:	Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada.
D.G.E.A.	:	Direction Générale de l'Education des Adultes.
C.S.	:	Commission Scolaire.
M.I.Q.	:	Ministère de l'Immigration du Québec.
F.P.F.P.	:	Formation préparatoire à la formation professionnelle.

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Accord Canada-Québec.

Annexe 2 : Postulats et dispositions générales de l'accord.

Annexe 3 : Dispositions administratives et financières de l'accord.

Annexe 4 : Rôles des organismes.

Annexe 5 : Stipulations du C.I.R.P.

Annexe 6 : Entente MTM-MEQ.

Annexe 7 : Mécanismes opérationnels.

Annexe 8 : Stipulations du Bill 49.

Annexe 9 : Statuts de l'APCFP.

Annexe 10 : Journal du travail.

Annexe 11 : Lettre de M. Emilien Lavoie, président APCFP à M. Gilles Lachance, Sous-Ministre au MTM.

I N T R O D U C T I O N

Depuis 1969, le MTM est l'interlocuteur de deux partenaires gouvernementaux en matière de FPA, le MMI et le MEQ. La justification de ces interventions se situe dans le premier cas, en fonction de la dépendance envers le maître-d'oeuvre et l'agent payeur (MMI) et dans le second cas, en fonction de la responsabilité de la dispensation de la formation. Par conséquent, dans l'esprit d'un rôle accru du Québec dans ce dossier, notre intervention appuie la thèse suivante: si le Gouvernement du Québec se retire du PFMC, il devra au préalable, s'être muni d'une PMO, adaptée au contexte des besoins du marché actuel. Aussi, l'activité FPA devra trouver sa niche au sein de l'organisme ayant la responsabilité de la clientèle visée; en l'occurrence, notre théorie propose que la FPA soit partie intégrante des mesures de m.o. visant à accroître l'offre de m.o. qualifiée et à adapter la m.o. aux besoins du marché (changements technologiques).

On comprendra que ce point de vue est hautement politique, en ce sens qu'il provoque une décision de niveau ministériel à plusieurs paliers:

A- Le Québec doit décider s'il se retire ou pas du PFMC...

B- Par la suite, il doit se munir d'une PMO lui permettant d'offrir des services de qualité valable, à la clientèle visée

C- Egalement, on devra déterminer le contenu d'un PFMQ, en tant que mesure de m.o.

E- Mesurer l'importance d'impliquer les gens du milieu (partenaires sociaux) aux diverses étapes du processus (de la consultation à l'administration du programme)

Globalement, il serait opportun de clarifier dès maintenant, la position de l'A.P.C.F.P. sur ces questions puisque ce document ne doit pas être perçu comme une recherche approfondie sur le sujet, mais plutôt comme l'énoncé officiel de l'avis des partenaires sociaux sur les questions formulées précédemment. Par ailleurs, nous tenterons d'établir les corrélations pertinentes entre divers documents publiés sur le sujet et de les concilier avec la volonté des autorités du MTM, telle qu'exprimée par le Ministre Johnson dans sa conférence du 2 novembre 1977, devant l'Association du personnel de Montréal.

En premier lieu, nous évaluerons l'impact économique de l'application du P.F.M.C. au Québec et y ferons apparaître les principaux éléments de décision. Le document ressource de cette partie de l'étude sera plus particulièrement le dossier commandé par le M.A.I. au MTM et produit le 15 mars 1978. Il faudra aussi, faire valoir les arguments de rapatriement de juridiction.

La deuxième partie accentuera l'urgence que le Québec se dote d'une PMO dont les composantes visent la satisfaction des besoins du marché du travail. De plus, nous proposerons l'intégration de la FPA comme composante majeure de cette PMO, telle que suggérée dans les grandes conclusions du colloque sur la m.o., tenue à l'I.T.H.Q., en février 1977.

La dernière partie de cette étude visera à clarifier la participation des partenaires sociaux à l'administration d'un programme FPA renouvelé et intégré à une PMOQ. Les documents ressources de cette étape seront particulièrement le Bill 49 (législation toujours maintenue) et aussi, les documents-synthèses de l'APCFP dans lesquels ils communiquent au MTM leur avis sur les nouvelles orientations.

On aura compris que le résultat optimal anticipé pour cette intervention, est de signifier aux autorités du MTM que l'A.P.C.F.P. accepte de participer à cette étape de renouveau en proposant au MTM d'utiliser les représentants du marché du travail dans la réalisation de sa PMO. Il nous semble pertinent d'ajouter que l'APCFP appuie ses revendications sur l'existence d'un réseau provincial décentralisé où chacun des milieux régionaux est en mesure d'alimenter et soutenir un programme de formation destiné à la clientèle qu'eux-mêmes représentent. Dans notre optique, si le MTM est intéressé à vouloir agir sur l'offre en matière de m.o., appuyé sur une connaissance dynamique des besoins du marché, nous lui offrons de mettre à profit une ressource majeure déjà existante et susceptible de réaliser une activité importante de sa PMO, soit la formation professionnelle des adultes québécois. Notre thèse s'avèrera un refus systématique que dans l'éventualité du retrait du Québec de l'accord bi-latéral PFMC Canada-Québec, le réseau des CFP soit intégré au concept éducationnel de l'enseignement régulier au Québec. Nous persistons à croire en notre existence comme entité main-d'oeuvre et désirons ardemment le démontrer.

Il va de soi que ce dernier principe est aussi valable et maintenu dans le cas d'un renouvellement modifié de l'entente Canada-Québec.

Selon nous, le leadership du MTM devrait se manifester autant envers les autorités gouvernementales québécoises pour la revendication auprès du fédéral qu'envers le MEQ pour la revendication des mesures de m.o. dont le MTM est responsable. Nous croyons que sur ce dernier aspect, il y a consensus entre le MTM et l'APCFP.

Pour le reste, nous offrons notre participation active visant à déterminer la place qu'occuperont nos représentants à l'intérieur de la nouvelle PMO du MTM, dans l'espoir que celui-ci maintiendra son option d'appuyer ses mesures de m.o. sur une bonne connaissance du marché du travail Québecois.

STIPULATIONS DE L'ACCORD CANADA-QUEBEC SUR LA F.P.A.

Entente intervenue entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec prévoyant le paiement par le gouvernement canadien de l'activité F.P.A. telle qu'administrée par la province.

Voir en annexe les stipulations de l'accord.

cf annexe "1" pages 149 - 150

POSTULATS ET DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD

Nous présentons le cadre de la coopération entre le gouvernement fédéral et la province, ainsi que la conception du perfectionnement relié à la compétence de la main-d'oeuvre.

Aussi, l'entente Canada-Québec prévoit l'harmonisation de la F.P.A. avec les besoins du marché du travail et les besoins particuliers de la main-d'oeuvre du Québec.

Il convient également, de définir la nature de la formation en institution et ses principales composantes (telles qu'elles apparaîssent en annexe)

L'objectif premier de la F.P.A. se situe au niveau de l'augmentation de la capacité de gain ou des possibilités d'emplois. Son évaluation s'effectuera à partir des taux de placement par rapport aux taux d'inscription.

(cf annexe 2) (pages 151-152-153)

DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES

Il est important de noter les sommes consenties à la province, aux achats de cours ainsi que le financement de l'administration.

Aussi, il faut retenir le montant minimal garanti par le Canada ainsi que les indicateurs d'augmentations annuelles.

De plus, le Québec a un rôle prépondérant à jouer dans le domaine de l'apprentissage et la mise sur pied de programmes appropriés.

Il est important de connaître les conditions de résiliation de l'entente, soit un avis de 90 jours de la date à laquelle une des parties entend y mettre fin.

(cf annexe 3) (pages 154-155)

RESPONSABILITES DES ORGANISMES ET NIVEAUX DE COLLABORATION

Les détails pertinents à cette partie sont contenus dans l'"annexe 9" de l'entente Canada-Québec et nous reproduisons, en partie, le contenu de ce document qui devient l'annexe 4 de notre intervention.

(cf annexe 4) (pages 156-157)

STIPULATIONS DU CIRP (Comité interministériel de régie pédagogique)

Nous détaillons en annexe, les principaux objectifs de ce Comité qui a comme rôle prépondérant d'assurer l'efficacité de la concertation du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et du Ministère de l'Education du Québec.

Egalement, on prévoit à ce document, les conditions d'utilisation des Centres de Formation Professionnelle par le M.E.Q.

(cf annexe 5) (pages 158-159)

ENTENTE M.T.M. - M.E.Q.

Une entente est intervenue entre le M.T.M. et le M.E.Q. portant sur le partage des responsabilités entre les deux ministères.

Il faut retenir, plus particulièrement, les responsabilités du M.T.M. de déceler les besoins quantitatifs et qualificatifs du marché du travail.

Nous énonçons, en annexe, les principaux champs d'activités des organismes qui sont pertinents à notre intervention:

- la connaissance des besoins de l'économie
- l'établissement des politiques de formation et de qualification professionnelles
- la formation professionnelle des adultes
- le financement des activités de formation professionnelle

(cf annexe 6) (pages 160 à 164)

MECANISMES OPERATIONNELS

Les deux ministères (M.T.M. - M.E.Q.) ont énoncé des mécanismes opérationnels permettant le respect du partage des responsabilités.

Les principaux éléments de ces mécanismes devaient permettre la réalisation harmonieuse des activités de l'entente.

(cf annexe 7) (pages 165-166)

STIPULATIONS DU BILL 49

La Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre définie la nature de l'apprentissage, des Centres de Formation Professionnelle, des Comités Consultatifs Régionaux, du Comité Consultatif Provincial ainsi que la formation professionnelle.

Aussi, au chapitre 11, de la même loi, on énonce le processus de mise sur pied des Commissions de Formation Professionnelle de la Main-d'Oeuvre.

Les notes explicatives de cette loi définissent le fonctionnement de la structure de consultation, le mode de participation des partenaires sociaux et les responsabilités des Centres d'apprentissage.

(cf annexe 8) (pages 167 à 171)

LES COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'organisme décentralisé qui regroupe les partenaires sociaux de la FPA, sur le plan régional est la Commission de Formation Professionnelle de chaque région. Celle-ci a été instituée en vertu du chapitre 51 des lois de 1969, communément appelé la loi sur la formation et la qualification professionnellesde la main-d'oeuvre, sanctionnée le 13 juin 1969.

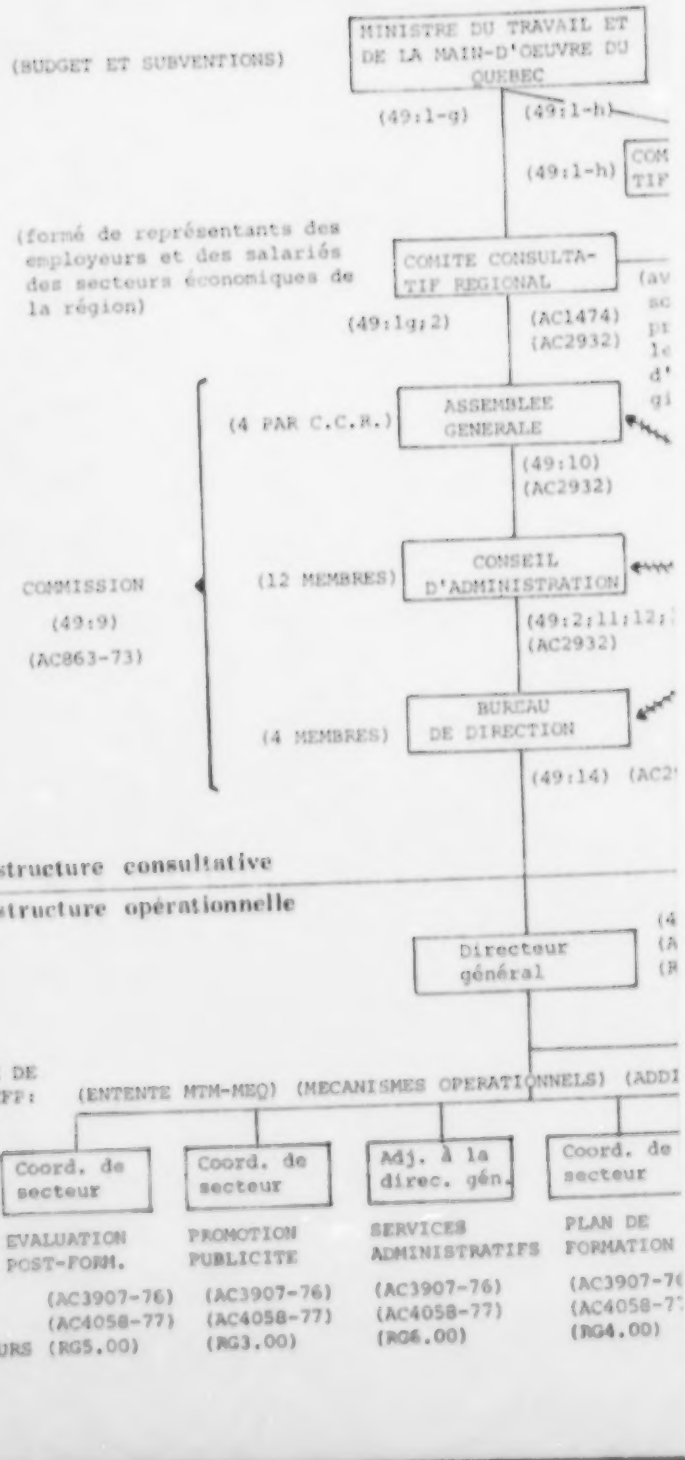
L'article deux (2) de la loi prévoit qu'une CFP peut se constituer en corporation, représentant les employeurs et les salariés dans les deux (2) secteurs de l'industrie et des services.

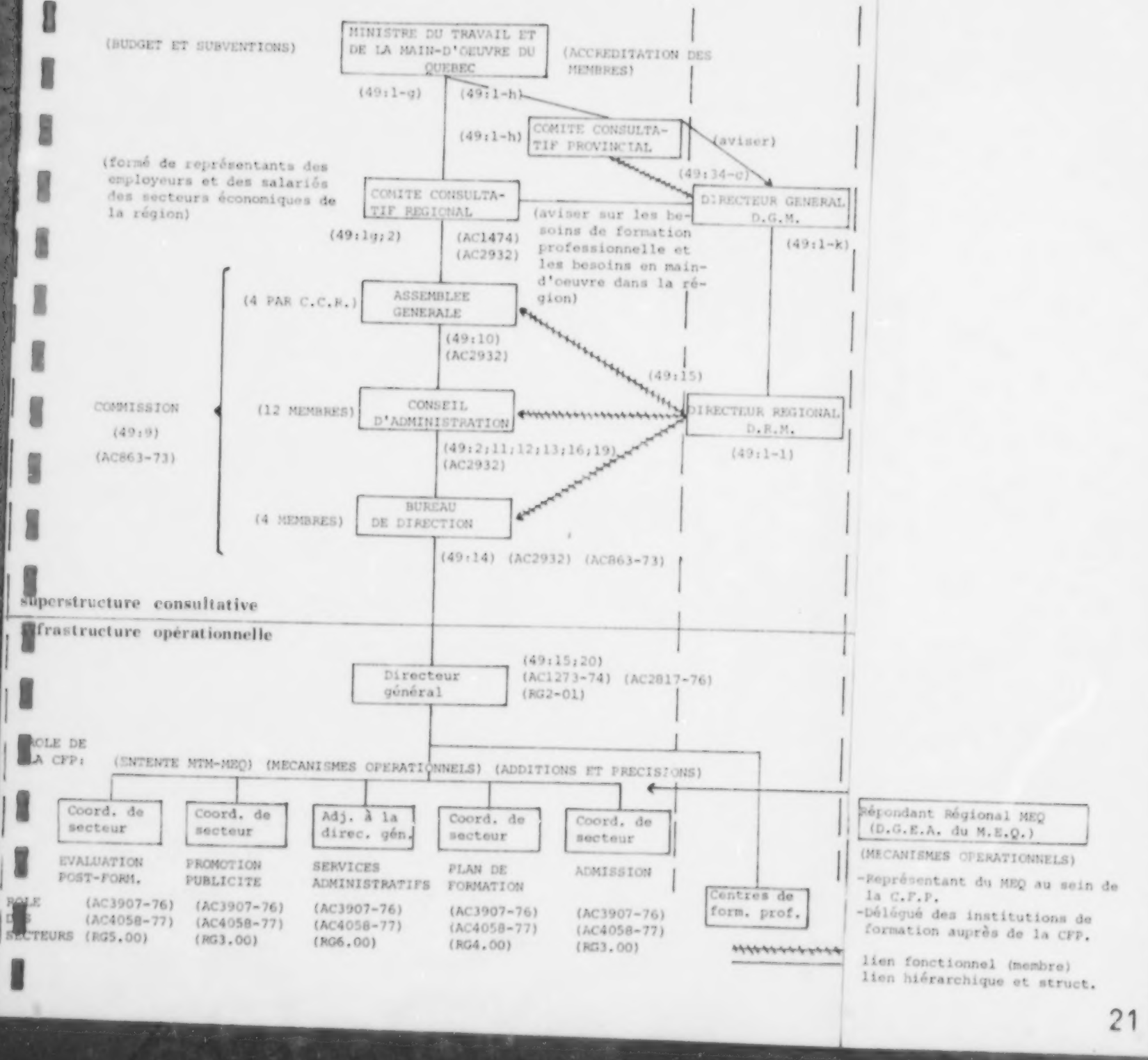
Dans le but d'illustrer de façon plus détaillée le protrait de l'organisation, nous vous soumettons un organigramme divisé en deux (2) parties:

1ière partie: la superstructure consultative

2ième partie: l'infrastructure opérationnelle.

COMMISSION DE FORMATION PROFESSIO




COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE
(BUDGET ET SUBVENTIONS)
MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE DU QUEBEC
(ACCREDITATION DES MEMBRES)
(49:1-g)
(49:1-h)
(49:1-h)
COMITE CONSULTATIF PROVINCIAL
(aviser)
(49:34-c)
(formé de représentants des employeurs et des salariés des secteurs économiques de la région)
COMITE CONSULTATIF REGIONAL
DIRECTEUR GENERAL D.G.M.
(aviser sur les besoins de formation professionnelle et les besoins en main-d'oeuvre dans la région)
(49:1g;2)
(AC1474)
(AC2932)
(49:1-k)
(4 PAR C.C.R.)
ASSEMBLEE GENERALE
(49:10)
(AC2932)
(49:15)
COMMISSION
(49:9)
(AC863-73)
(12 MEMBRES)
CONSEIL D'ADMINISTRATION
DIRECTEUR REGIONAL D.R.M.
(49:1-1)
(49:2;11;12;13;16;19)
(AC2932)
(4 MEMBRES)
BUREAU DE DIRECTION
(49:14) (AC2932) (AC863-73)
superstructure consultative
infrastructure opérationnelle
(49:15;20)
(AC1273-74) (AC2817-76)
(RG2-01)
Directeur général
ROLE DE LA CFP:
(ENTENTE MTM-MEQ) (MECANISMES OPERATIONNELS) (ADDITIONS ET PRECISIONS)
Coord. de secteur
Coord. de secteur
Adj. à la direc. gén.
Coord. de secteur
Coord. de secteur
Répondant Régional MEQ (D.G.E.A. du M.E.Q.)
EVALUATION POST-FORM.
PROMOTION PUBLICITE
SERVICES ADMINISTRATIFS
PLAN DE FORMATION
ADMISSION
(MECANISMES OPERATIONNELS)
-Représentant du MEQ au sein de la C.F.P.
-Délégué des institutions de formation auprès de la CFP.
ROLE DES SECTEURS
(AC3907-76) (AC4058-77) (RG5.00)
(AC3907-76) (AC4058-77) (RG3.00)
(AC3907-76) (AC4058-77) (RG6.00)
(AC3907-76) (AC4058-77) (RG4.00)
(AC3907-76) (AC4058-77) (RG3.00)
Centres de form. prof.
lien fonctionnel (membre)
lien hiérarchique et struct.

Nous aimerions commenter cet organigramme

a) Superstructure consultative:

1- La loi prévoit qu'une C.F.P. soit administrée par un Bureau de Direction, un Conseil d'Administration et une Assemblée Générale des membres qui sont des représentants des Comités Consultatifs Régionaux (C.C.R.), choisis dans les secteurs économiques de la région désignée.

2- L'accréditation officielle des membres ainsi que les budgets d'exploitation et de subventions proviennent du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

3- Parallèlement à cette superstructure consultative de la CFP, est représenté le Ministère, par l'intermédiaire du Directeur Régional de la Main-d'Oeuvre qui est membre d'office de la C.F.P.

b) Infrastructure opérationnelle:

1- Le gestionnaire de la C.F.P. est un directeur général, dont les conditions de travail sont régies par Arrêtés en Conseil.

2- Sur le plan opérationnel, la C.F.P. est constituée en cinq (5) secteurs dont les mandats et responsabilités sont contenus et régis par une entente entre le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et le Ministère de l'Education du Québec.

(mécanismes opérationnels, additions et précisions)

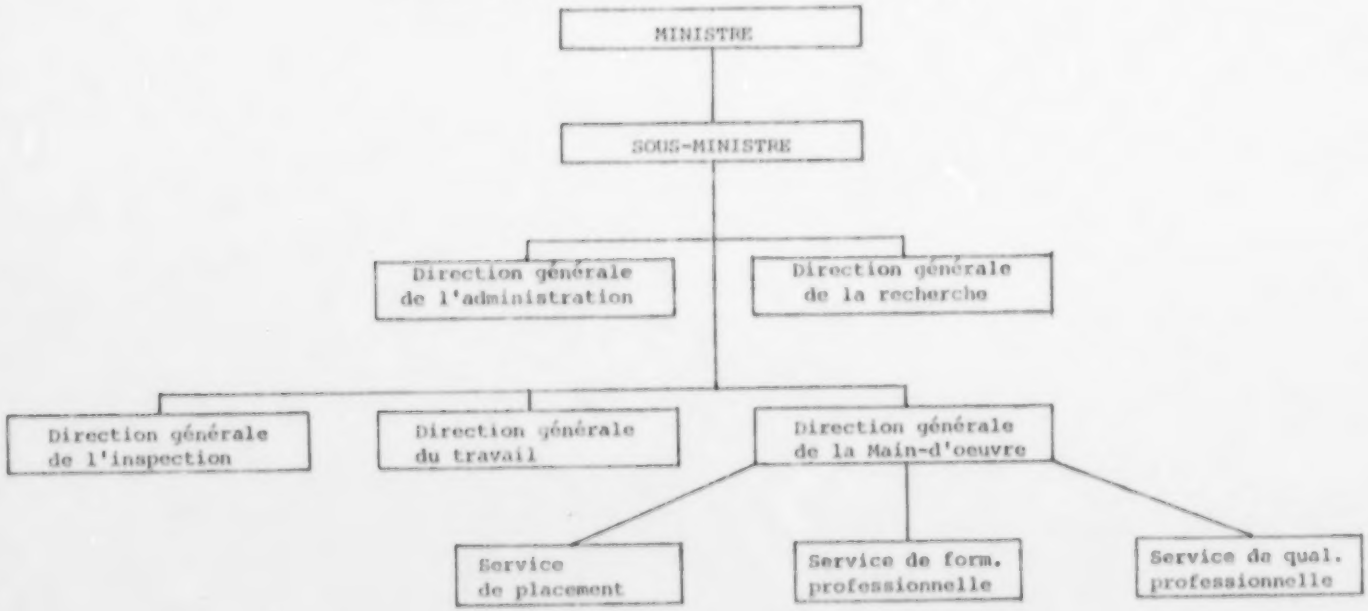
3- Le cadre de formation professionnelle de la C.F.P. se situe à l'intérieur d'un accord fédéral et provincial sur la formation professionnelle des adultes, conclu le 28 juin 1974.

4- Les responsabilités respectives du M.E.Q. et du M.T.M. en matière de formation professionnelle, sont illustrées dans le document du Comité Interministériel de régie pédagogique, décembre 1973, ainsi que le cheminement des activités de l'entente M.T.M./M.E.Q.

5- Les secteurs d'une C.F.P. se situent dans le cadre d'une progression logique d'organisation des cours aux adultes par l'intermédiaire de la Promotion-Publicité, l'Admission, les Services Administratifs, le Plan de Formation et l'Evaluation Post-formation. Vous comprendrez que le mandat global de la C.F.P. s'incorpore dans cette progression, en assumant la coordination régionale de l'organisation des cours de la formation professionnelle aux adultes.

ORGANIGRAMME "SOMMAIRE" DU M.T.M.

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE DU QUEBEC



N.B.: La Direction Générale de la main-d'oeuvre est responsable de l'application de la loi sur la qualification et la formation professionnelles de la main-d'oeuvre (L.Q. 1969 chp. 51), de l'accord Canada-Québec sur la formation professionnelle (A.C. 2825-74 du 26 juin '74). La D.G.M. doit favoriser l'intégration du marché de l'emploi des travailleurs, en s'assurant de leur qualification professionnelle et en les aidant à poursuivre leur formation professionnelle.

RELATIONS DES C.F.P. AVEC LE M.T.M.

Le S.F.P. (Service de formation professionnelle)

A- ORGANIGRAMME

B- Mandats et objectifs.

1- Mandat: assurer la coordination interministérielle de l'Accord fédéral provincial sur la F.P.A. (formation professionnelle des adultes) et la coordination ministérielle de l'entente entre le M.T.M. (Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre) et le M.E.Q. (Ministère de l'Education) concernant la F.P.A., par l'intermédiaire des activités:

Formation des adultes en institution

Formation des adultes en industrie

Fonds d'amélioration de la formation

2- Objectifs: ils se situent dans le cadre de la préparation, de la surveillance et de l'évaluation du plan de formation.

- négocier auprès du M.M.I. (Ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration) les positions des Ministères et organismes provinciaux touchés par l'accord.
- assurer le suivi des activités concernant la réalisation du plan de formation.

- voir à la coordination et au soutien des activités des instances régionales en ce qui a trait à:

  l'organisation

  l'administration financière

  la promotion

  l'admission

  l'évaluation post-formation.

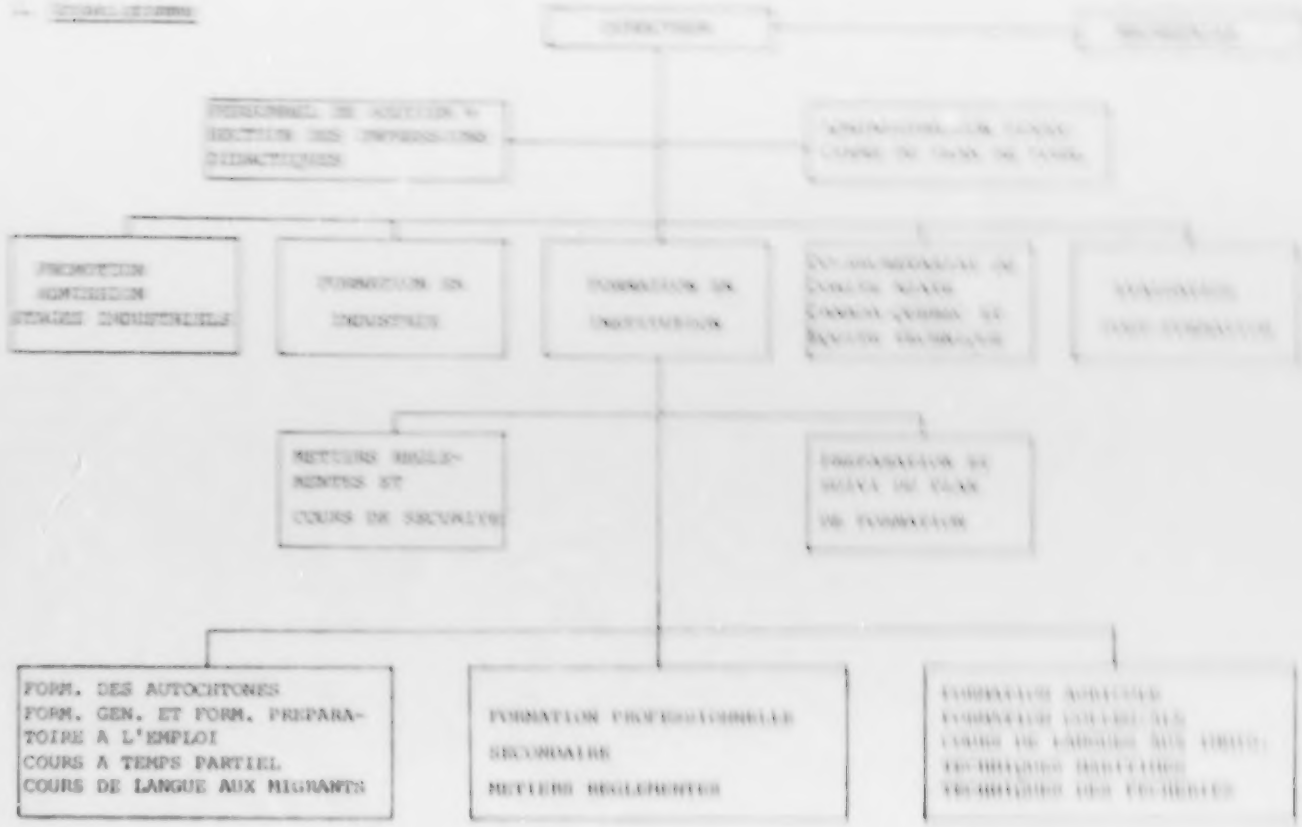
  du plan de formation professionnelle des adultes.

* pour réaliser ses mandats, la D.G.M. (Direction Générale de la Main-d'Oeuvre) dispose de budgets et ressources affectés:

  A- au S.F.P.

  B- aux D.R.M.

  C- aux C.F.P. qui sont responsables de la coordination régionale de la formation des adultes en institution.


FORM. DES AUTOCHTONES
FORM. GEN. ET FORM. PREPARA-
TOIRE A L'EMPLOI
COURS A TEMPS PARTIEL
COURS DE LANGUE AUX MIGRANTS
METIERS REGLE-
MENTES ET
COURS DE SECURITE
FORMATION DE
L'ENTREPRISE
FORMATION EN
INDUSTRIE
PROMOTION
READAPTION
STAGES INDUSTRIELLES

LES RESPONSABILITES DU S.F.P. DANS LA F.P.A. INSTITUTION

1- Préparer annuellement un plan provincial de F.P.A.

2- Adapter ce plan aux besoins spécifiques par voie d'ententes et de cadres opérationnels.

3- Etablir et maintenir un suivi, un contrôle journalier du plan afin de permettre l'adéquation entre les besoins réels et les disponibilités budgétaires.

4- Fournir un cadre opérationnel aux Commissions de formation professionnelle afin d'améliorer la qualité des services en matière de formation des adultes en institution.

ASSOCIATION PROVINCIALE DES COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

(A.P.C.F.P.)

L'A.P.C.F.P. est l'organisme provincial qui regroupe les partenaires sociaux et les gestionnaires des C.F.P. de la province.

Nous vous présentons en annexe, les objectifs, les principes directeurs ainsi que la composition de cet organisme.

(cf annexe 9) (pages 172 à 175)

LE P.F.M.C. ET SON IMPACT ECONOMIQUE AU QUEBEC

A- Aspect législatif et commentaires.

Dans le cadre d'une évaluation des conséquences de l'application du programme de formation de la m.o. canadienne sur le territoire québécois, il convient de situer ce sujet dans le contexte des incidences des politiques fédérales au Québec et de dégager les principaux effets du PFMC sur le comportement de la m.o. québécoise. Aussi, l'examen de l'impact de la PPA au Québec, devrait nous permettre de préciser la "MARGE DE MANOEUVRE" de la province dans l'éventualité d'une décision gouvernementale à l'effet de participer ou non à ce programme.

Nous avons déjà préciser (en introduction) la nature du programme ainsi que les organismes fédéraux et provinciaux qui y sont impliqués. Il semble que la responsabilité de juridiction et d'intervention en matière de m.o. ne soit dévolue officiellement à aucun des deux (2) niveaux de gouvernements et conséquemment, l'initiative assumée par l'un ou l'autre doit être perçue comme son intention d'occuper ce champ d'activité. Il ne semble pas exister de politique intégrée de m.o. Canada-Québec et chaque partie administre ses programmes, selon ses propres objectifs.

En matière de législation, la situation peut se résumer assez simplement:

CANADA		QUEBEC
1966 - création du MMI (Ministère de la m.o. et de l'immigration)	M.E.Q.	1966 création de la DGEP 1973 DGEA
1967 - Bill C-278 loi sur la PPA Modifiée en 1972 par Bill C-195	M.T.Q.	1968 création DGM et MT devient MTM 1969 Bill 49 (chap. 51, lois 69)

Malgré le fait que nous élaborerons sur les implications du Bill 49 dans la dernière partie de ce travail, nous en énonçons deux (2) des principaux objectifs car ceux-ci sont très pertinents à notre intervention:

> "ETABLIR UNE STRUCTURE DE CONSULTATION visant à renseigner le MEM, les agents de formation professionnelle sur les exigences des occupations et les besoins en m.o."
>
> "ASSUMER LA PARTICIPATION EFFECTIVE ET ORGANIQUE des représentants des employeurs et des salariés à l'implantation et l'administration des programmes de formation de la m.o.".

Par ailleurs, sur le plan historique, les négociations fédérales-provinciales ont permis à chacunes des parties de clarifier leurs positions en matière de m.o., de FPA et somme toute, d'éducation également. Il va de soi que si on situe la FPA dans un contexte global de "développement économique national", elle relevera du gouvernement central. Néanmoins, le Québec peut énoncer sa propre PMO et de développement (économique et social) et faire de la FPA une mesure importante de cette politique de m.o.. C'est alors qu'il pourra indiquer au fédéral que la formation de la m.o. québécoise dans le cadre d'une politique précisant les mesures d'ajustement du marché du travail, est de juridiction provinciale et du ressort de l'organisme qui a la responsabilité m.o. sur le territoire. Au besoin, cette option ne contrevient pas à l'utilisation du système régulier d'enseignement lorsque ce dernier est la solution appropriée aux problèmes de m.o.

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

B- LA FPA et la PMO

Le Conseil économique du Canada a énoncé les grands objectifs de la PMOC:

> "La PMO peut être destinée à réaliser un grand nombre d'objectifs économiques et sociaux, notamment, la CROISSANCE, L'EQUITE et la STABILISATION."
>
> (cf. 1971 - C.E.C. - l'état et la prise des décisions: application aux politiques de développement des ressources humaines, 8e exposé annuel, Ottawa, Inf. Canada, p. 101)

(croissance étant la croissance à long terme, l'équité étant sur le plan social, soit la réduction de la pauvreté et la diminution des disparités régionales dans la répartition du revenu, stabilisation visant à modérer le chômage et la hausse des prix)

et a situé la formation dans le cadre de cette PMO:

> "Les programmes de formation de la m.o. peuvent être le complément de la politique économique globale à cause de leur incidence sur les objectifs de CROISSANCE, de STABILITE et de JUSTICE."
>
> (cf. 1977 - Evaluation interministérielle du PFMC, rapport 77, Ottawa, MMI, p.4-5)

La loi de la FPA clarifie les buts de la formation:

> "Offrir aux clients un cours de formation qui augmentera ses capacités des gains et ses possibilités d'emploi et faire acquérir aux travailleurs des compétences recherchées sur le marché du travail."

ROLES DES PROGRAMMES DE FORMATION:

"Les programmes de formation doivent amener sur le marché du travail des personnes dont les chances de trouver un emploi et d'obtenir un meilleur salaire sont accrues."

(cf. 1977 - Le progr. PFMC revue des politiques, CEIC, p.2)

Le gouvernement central a clarifié son objectif majeur à atteindre par sa PMO, par l'intermédiaire du MHI:

"contribuer à la croissance de l'économie du Canada et que l'offre de m.o. réponde qualitativement, quantitativement et géographiquement aux besoins du pays ainsi qu'atteindre le plein rendement du potentiel productif des ressources humaines."

(cf ibidem, p.5-6)

Sur le plan de l'opérationnalisation de cet objectif par des mesures de m.o., le fédéral en identifie plusieurs volets dont les principaux sont:

LE PLACEMENT
LA MOBILITE
LA FORMATION

(cf. Loi de la m.o. et de l'immigration, 5 août 1977, chap 54 s.c. 76-77)

Une indication que le fédéral accorde une prépondérance marquée à la formation comme mesure de m.o., est illustrée dans la répartition budgétaire de l'année 1973-74:

placement 10.02% - création d'emplois 23.89%

F.P.A. 63.84% (soit 418 millions)

N.B.: Il sera important de retenir qu'un des objectifs majeurs de la formation est la réduction du chômage lorsque nous analyserons les résultats atteints au Québec. A cet effet, le MMI concentre ses efforts à l'identification des besoins de formation de la m.o., à l'augmentation de la scolarité de base, au recyclage (congédiements et automatisation), au perfectionnement (adaptation aux changements).

Dans une partie ultérieure, nous fixerons les grands jalons d'une PMOQ, et à ce propos, les aspects fondamentaux de la définition ne peuvent tellement différer entre les deux (2) niveaux de gouvernements:

FONDAMENTALEMENT, UNE PMO DOIT VISER L'ECUILIBRE entre l'offre et la demande de m.o.

La problématique du Québec, en cette matière (on l'aura comprise) se situe au niveau de l'absence de volonté ferme de s'affirmer dans son cadre propre d'intervention, par un leadership apparent de se munir de ses mesures de m.o. adaptées à ses besoins et non plus de jouer un rôle complémentaire, tributaire des informations fédérales sur le marché québécois.

Pour pallier à cette état de fait, la proposition du Ministre Johnson (21 nov. 77) nous paraît fort opportune à savoir, de "créer un office de recherche sur les conditions de travail et mettre sur pied un système de connaissance quantitative et qualitative de la m.o. et des emplois."

C- Nature du PFMC et organismes

Le Programme de Formation de la Main-d'Oeuvre du Canada se divise en deux grands volets:

Formation en institution		Formation en industrie
plein temps	temps partiel	1- besoins spéciaux 2- chômeurs 3- emplois menacés 4- travailleurs en emploi
1- form. prof. (métiers) 2- PFPP (form. préparatoire) 3- apprentissage 4- langues		

Organismes

Gouvernement fédéral: MMI et CEIC

Gouvernement provincial

MTM - DGM - SFP - CFP

MEQ - DGFA, [illegible]EQ - Institutions locales

MIQ - COFI

rôles: MMI sélectionne clientèle et verse allocations, MTM s'occupe de la pré et post formation et MEQ dispense les cours.

N.B.: Le MMI paie sur une base de calcul d'un prix unitaire dont les composantes sont: frais de cours, frais d'administration et dépenses du Comité mixte.

Les frais admissibles pour le calcul des dépenses de récupération

- dépenses directes (salaires instruct.)
- frais généraux (salaires directeurs, etc)
- immobilisations
- frais d'administration
- frais généraux

D- La clientèle du PFMC

Elle se divise en deux (2) catégories: celle des stagiaires suivant des cours à temps plein et celle des stagiaires suivant des cours à temps partiel (soit moins de 24 heures/sem. de cours).

Au Québec, en 1976-77, 55.2% du total des débutants étaient à temps partiel et n'ont consommé que 5.5% des dépenses totales (ce qui est très faible). Par ailleurs, le nombre de stagiaires à temps plein diminue sans cesse au Québec depuis 1970

1970 101,362 stagiaires plein temps

1975 61,297 stagiaires plein temps

(décroit régulièrement par rapport au total canadien de 37.7% à 20.4%)

Aussi, les coûts de formation des stagiaires au Québec a augmenté beaucoup plus qu'ailleurs. Egalement, le Québec forme peu d'apprentis:

1977	Québec	4.4%
	Ontario	19.2%
	Canada	21%

Commentaire: pourtant, le Québec a un rôle prépondérant dans le domaine de l'apprentissage puisqu'il a la responsabilité de la sélection des stagiaires. Les agriculteurs constituent une forte proportion des stagiaires PFMC au Québec.

E- Les dépenses PFMC au Québec.

Sur une période de 10 ans (67 à 77) le fédéral a dépensé plus d'un milliard au Québec en FPA. En 76-77, 159 millions.
Le Québec est la province qui dépense le plus au Canada.

ANNEES	QUEBEC	ONTARIO	CANADA
67-68	24,781,000 (23.6%)	45,355,000 (43.2%)	105,066,000
68-69	66,322,272 (34.9%)	61,768,986 (32.5%)	189,965,776
69-70	90,631,459 (37%)	67,303,379 (27.5%)	245,044,076
72-73	111,495,602 (32,5%)	111,274,346 (32.4%)	343,497,519
73-74	117,337,002 (32.3%)	104,251,569 (28.7%)	363,195,847
76-77	158,916,139 (29%)	165,048,020 (30.1%)	547,711,916
Pour 10 ans 67-77	1,069,476,773 (32.3%)	999,512,503 (30.1%)	3,320,314,250

Au Québec 90.9% du budget va à la formation en institution et 82.2% de cette somme est consacrée au temps plein (incluant frais de cours et allocations aux stagiaires)

F- IMPACT ECONOMIQUE

Les principaux critères de performance économique sont les suivants:

- effets à cours terme sur le chômage
- situation des stagiaires après la formation
- augmentation des salaires

Les effets sous l'angle de l'EQUITE s'évaluent en rapport avec l'impact régional du programme, soit l'effet sur la distribution du revenu.

1- EFFETS SUR LE CHÔMAGE:

(nous permet d'apprécier l'objectif de stabilisation)

Il s'agit d'estimer le nombre de personnes soustraites de la population active, en terme de chômeurs/année.

EFFETS SUR LE CHÔMAGE (apprécier l'objectif de stabilisation)

- estimer le nombre de personnes soustraites de la population active (chômeurs/année).

	Stagiaires en chômage avant la formation		Chômeurs/année en formation		total des chômeurs	
	QUEBEC	CANADA	QUEBEC	CANADA	QUEBEC	CANADA
75-76	30,289	110,809	11,450	40,574	220,000	708,000
76-77	25,083	111,323	9,029	38,456	250,000	770,000

N.B.: différence marquée entre stagiaires chômeurs avant la formation et l'estimation du nombre de chômeurs/année en formation.

- ceci illustre la variable durée de participation au programme dans la détermination de l'effet à cours terme de la F.P.A. en chômage.
- aussi, on observe une légère diminution du nombre de chômeurs /année en formation.
- tenir compte de l'effet de ces deux (2) facteurs.

- Nombre de chômeurs/année en formation et nombre total de chômeurs

	Chômeurs/année en form.	Nombre total de chômeurs
75-76	Q/C % 28.2	31.1%
76-77	Q/C % 23.5	32.5%

N.B.: effet stabilisateur du P.F.M.C.

La part du Québec dans le nombre de chômeurs soustraits de la population active au Canada a diminué de 28.2% à 23.5%.

On perçoit l'effet de stabilisation de ce programme en considérant le rapport entre le nombre de chômeurs/année en formation et le nombre total de chômeurs.

	Québec %	Ontario %	Canada %
74-77	4.7	6.6	5.6

Imp. le P.F.M.C. a soutrait durant cette période 4.7% des chômeurs au Québec.

Effet du nombre de chômeurs/année en formation sur le taux de chômage

		Taux chômage avril à mars	Taux chômage incluant les chômeurs /année en form.	Effet en % sur le taux chômage
Québec	74-75	6.9%	7.3%	5.8
	75-76	8.2%	8.6%	4.9
	76-77	9.2%	9.5%	3.3

- On constate qu'en moyenne entre 74-75 et 76-77, le P.F.M.C. a permis de réduire de .4 points de % le taux de chômage au Québec.
- Ce qui représente en proportion une réduction de 4.7% du taux de chômage au Québec.
- Effet sur le taux de chômage a été en régression au Québec, mais il a augmenté en Ontario et au Canada.

  Donc, l'effet de stabilisation a été plus prononcé en Ontario qu'au Québec.

2- Situation des stagiaires après la form. (métier)

(3 mois après la form.)

	% en emploi	% en chômage	% d'inactifs	% en form.	total de répondants
Québec					
74-75	68.1%	19.1	8.4	4.4	11,573
75-76	62%	23	8	7	8,034
Ontario					
74-75	66.7%	23.7	6.9	2.7	5,033
75-76	63%	26	7	4	5,527

N.B.: Le Québec a connu des % plus élevés de stagiaires inactifs et en formation qu'en Ontario.

COMMENTAIRES SUR L'EFFICACITE DU PROGRAMME ET SA PERFORMANCE

On la mesure en examinant si le programme rencontre les objectifs à court terme et en tentant de savoir si les résultats sont permanents. D'après les statistiques antérieures 55% des stagiaires PFMC étaient chômeurs avant la formation; 30 à 35% avaient un emploi et les autres ne faisaient pas partie de la population active.

L'appréciation générale de la performance du PFMC au Québec nous permet de constater que l'effet stabilisateur (effet à court terme sur le chômage) a eu un impact plus important en Ontario qu'au Québec:

A- Nombre de chômeurs/année en formation

76-77
41.6% en Ontario
23.5% au Québec

... alors que la part des chômeurs du Québec était similaire à l'Ontario (32%)

B- Le pourcentage de chômeurs/année en formation par rapport au nombre total de chômeurs

76-77
Ontario 6.3%
Québec 3.6%

C- Réduction du taux de chômage

76-77
Québec 3.3%
Ontario 6.3%

- Le P.F.M.C. attire les chômeurs chroniques (dont les périodes de chômage sont longues pour des raisons structurelles et peuvent être recyclés)
et peut être justifié parce qu'il recycle principalement les chômeurs.

L'hypothèse de chômeurs structurels est en accord avec le fait que ceux-ci sont recyclés vers des occupations différentes pour plus de 55% de la clientèle.

De façon générale, les clients du P.F.M.C. ont eu de nombreuses périodes de chômage

Aucune	27.1%
1 période	24.3%
2 périodes	16.5%
3 périodes	16.3%
4 périodes	15.6%

N.B.: Le haut pourcentage de clients du P.F.M.C. qui en moyenne après 15 à 30 semaines sur le marché du travail se retrouve sur l'assurance-chômage, constitue une présomption que le programme n'augmente pas l'EMPLOYABILITE de la personne.

Suite à un cours de formation les stagiaires qui deviennent en chômage, le deviennent dans une proportion de 32%, après moins de 20 semaines d'emploi, ce qui les place dans une catégorie d'assurance-chômage où il ne retirent des prestations que sur une période inférieure à 20 semaines dans une proportion de 80%.

G- Augmentation des salaires des stagiaires

(ayant un emploi avant et après la période de formation)

Il s'agit là d'un objectif majeur du P.F.M.C.

Stagiaires cours de métier à temps plein

Année 76	Agriculture incluse	Agriculture exclue
Nombre de stagiaires	1700	1044
Moyenne de salaire avant la form.	4.11	3.82
Moyenne de salaire après la form.	4.45	5.03
Augmentation en %	8.3%	31.7%

L'augmentation de 8.3% est très significative

Au Québec, un grand nombre de stagiaires sont des agriculteurs

---

H- Création directe d'emplois et ampleur des dépenses

Il s'agit d'incidences économiques importantes du PFMC

	TOTAL DES DEPENSES	ALLOCATION DE FORM. ET TRANSPORT
74-75	128,444,909.	43,348,933.
75-76	157,578,139.	49,948,912.
76-77	158,916,139.	52,464,965.

C'est dire que plus de 100,000,000. sont versés annuellement à la prov.

les salaires constituent 43%

le PFMC permet d'ajouter ← équipement scolaire
accroître utilisation des locaux

Les emplois créer:

2 types de personnels <— pers. enseignant
pers. cadre, soutien, prof.

dans les C.S. et CEGEPS
(sur une base d'équivalence à temps plein)

M.E.Q.	74-75	75-76
cadre, prof., soutien	1314	1230
pers. enseignant	2653	2469
M.I.Q.		
cadre, prof., soutien	39	66
pers. enseignant	(48)	(110)
M.T.M.	132	138
C.F.P.	328	344
TOTAL:	4,466	4,247

I- Situation des stagiaires après la formation

- 3 mois après la formation même chose au Québec qu'au Canada
- l'évolution par type de cours (71 à 76), le Québec a un % plus élevé d'emploi et plus faible de chômeurs, dans les cours de métiers.

les F.P.F.P.

- les inactifs expliquent les disparités concernant le % de stagiaires en chômage 24.2% en Ontario 21.4% au Québec
- 20% des FPFP vont en formation après leur 1er passage au PFMC
- le % de stagiaires en chômage et inactifs = 40% annuellement (résultats décevants car on s'attend à ce que les FPFP poursuivent)

Cours de langue:

Proportion de stagiaires en emploi est même d'une province à l'autre

Qué. ——→ % plus faible de stag./chômeurs
proportion plus grande d'inactifs

N.B.: résultats pas très encourageants
le taux de placement global se situe à environ

60% ——————→ cours métier et langue

30 à 35% ——→ F.P.F.P.

J- Augmentation des salaires des stagiaires après la formation

accroissement annuel

pour 73 à 76, les stagiaires des cours de métier temps plein, excluant l'agriculture, est de 23.5% au Canada et au Québec, et de 18.5% en Ontario

donc, la performance du Québec est meilleure que celle de l'Ontario.

N.B.: encore faudrait-il connaître l'augmentation qu'aurait connue ces personnes si elles étaient demeurées en emploi.
(au moins semblables à l'INFLATION)

donc, l'augmentation est relativement élevée.

Conclusion: constat d'une assez forte augmentation dans les salaires 3 mois après la formation.
Donc, l'objectif d'accroître les possibilités de gains (qu'on peut assimiler au perfectionnement) serait celui le mieux atteint.
(du point de vue transfert de revenus les programmes favorisent les plus bas salariés).

K- Utilisation subséquente des programmes publics axés sur le marché du travail, par les stagiaires.

- importance de connaître le statut des stagiaires avant et après la formation sinon l'interprétation des résultats devient temporaire.

période couverte: 36 mois avant inscription
2 ans après inscription

constat: clientèle de chômeurs chroniques 51.4%
personnes fortements attachées au marché du travail 26.3%

N.B.: les chômeurs chroniques s'inscrivent à des cours différents de ceux requis par leurs occupations antérieures (68.3%) ce qui confirme l'hypothèse de chômage structurel auquel veut remédier le programme.

Situation après le cours

40% sont bénéficiaires d'autres programmes principalement assurance-chômage 18%.

aussi, phénomène de répétition

23% des stagiaires profitent d'un autre cours ou plus.

Importance d'un % élevé de stagiaires se retrouvent moins de 30 semaines après leur participation au PFMC comme bénéficiaires de l'assurance-chômage et plusieurs s'inscrivent plusieurs fois.

Commentaires d'appréciation

a) sur objectif de réduire le chômage

Même si la clientèle principale sont les chômeurs, la performance en terme de placement est faible surtout que ces placements ne sont pas permanents. D'une part, plusieurs stagiaires suivent d'autres cours (période de 2 ans) d'autre part, grande proportion bénéficie de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale.

b) sur objectif de réduire chômage structurel

Une forte proportion suivent des cours dans des domaines autres que le leur. Mais, selon le taux de placement spécifique, seulement un peu plus du tiers (75-76) obtiennent un emploi dans les occupations de leurs cours.

c) sur objectif d'accroissement des gains

Performance est meilleure, salaires ont crû de 20% (3 mois après fin) augmentation considérable compte tenu que ce sont les bas salariés qui en profitent.

N.B.: Même si l'objectif d'accroissement des gains semble atteint, ça ne signifie pas que le programme a un effet bénéfique pour l'ensemble de l'économie car ces stagiaires, dans un contexte de chômage élevé, peuvent concurrencer des travailleurs déjà en emploi.

d) sur l'objectif de stabilisation

Par la réduction à court terme du chômage durant la période de formation beaucoup plus fort en Ontario qu'au Québec.

ON PEUT S'INTERROGER SUR L'EFFICACITE DU P.F.M.C.

surtout dans un contexte de chômage élevé

il faut éviter de former d'éventuels chômeurs

L- Critères d'équité:

a) scolarisation

- la scolarisation n'est pas un objectif du PFMC pour le fédéral, elle n'a qu'une valeur instrumentale comparée aux véritables objectifs qui sont:

A- accroître capacité de gains
B- accroître possibilités d'emploi

d'autre part, le niveau d'instruction plus élevé devient un résultat majeur du PFMC.

- contribution du PFMC à la scolarisation est estimée globalement en terme de jours/élèves dispensés au Québec, 75-76 ——→ 3,641,615 j/e.

Répartition pourcentuelle des stagiaires en fonction de leur scolarité avant la formation

1976-77

Année de scolarité	Métier		C.P.F.P.	
	Québec	Canada	Québec	Canada
1 à 7 ans	16%	7.8	21.1	18.5
8 ans	6%	7.8	17.7	21.7
9 ans	16.2%	11.4	27.5	25.4
10 ans	15.9%	21.3	20.6	20.6
11 ans	20%	17	10.6	8.1
12 et 13 ans	21.3%	28.3	2.3	4.6
14 ans et plus	4.6%	6.4	0.2	1.1
NOMBRE	17,642	69,670	12,787	44,910

Il faut noter que la clientèle des cours de langue est la plus instruite. (proportion élevée des immigrants ont 14 ans et plus)

A l'inverse la clientèle des CPFP est la moins scolarisée.

Au Québec, stagiaires ayant 8 années et moins de scolarité

74-75 ⟶ 37.8%

75-76 ⟶ 34%

76-77 ⟶ 28.4%

N.B.: Alors qu'en Ontario la proportion de ceux qui ont 8 années ou moins d'études est assez semblable chez les clients du PFMC et dans la population active, le Québec semble former une proportion plus élevée de sa m.o. parmi les couches moins scolarisées. Le Québec a donc visé une clientèle relativement démunie sur le plan scolarité (sur représentation de certains secteurs comme la construction)

b) Abandon (persévérance) durant la formation

83.5% - temps plein ont terminé en 75-76

72.8% en 76-77

Au Canada	métier	langue	CPFP	appr.
76-77	74.1%	75.2%	60.3%	95.6%

la persévérance est plus élevée chez les apprentis, pour les raisons de règlements provinciaux régissant l'apprentissage.

Au Québec, la proportion des stagiaires/apprentis est très faible, abandon fort nombreux dans le temps partiel.

En somme, le PFMC a contribué largement à la scolarisation au Québec.

Au Québec, le PFMC joue un rôle CORRECTIF puisqu'il s'adresse à une clientèle moins scolarisée.

c) Satisfaction des stagiaires

Traitement de la satisfaction des besoins

50% répondent très satisfaits
10% insatisfaits
90% satisfaits plus passablement

le facteur de satisfaction est en relation avec la situation sur marché du travail.

satisfaction dépend:

- situation plus ou moins avantageuse sur le marché du travail
- taux satisfaction des moins élevés, chez les moins âgés, de sexe féminin et chez ceux dont le % d'emploi après 3 mois est le plus faible.

N.B.: clivage très net entre taux de satisfaction des 2 sexes.
satisfaction toujours grandement plus faible chez les femmes que chez les hommes.
raisons: concentration des femmes dans les emplois de bureau et les difficultés pour elles à retourner sur le marché du travail après une absence prolongée.

M- Part du Québec dans les dépenses fédérales de formation

- a diminué constamment depuis 70-71
- s'établit à 29% en 76-77.

pour apprécier si le Québec a reçu sa part, il faut comparer l'évolution de celle-ci aux variables liées à l'objectif d'EQUITE:

- population active
- les chômeurs

de 66 à 77 - le Québec a reçu 19% de plus par personne dans la population active que l'ensemble canadien

notons que les disparités entre Québec et Canada tendent à s'amenuiser passant de 34% sup. au Canada en 69-70, à 10% de plus en 76-77.

Au niveau des dépenses par chômeur, les disparités sont faibles.

	Québec	Ontario	Canada
67 à 77	644.26	629.02	657.36

satisfaction dépend:

- situation plus ou moins avantageuse sur le marché du travail
- taux satisfaction des moins élevés, chez les moins agés, de sexe féminin et chez ceux dont le % d'emploi après 3 mois est le plus faible.

N.B.: clivage très net entre taux de satisfaction des 2 sexes.
satisfaction toujours grandement plus faible chez les femmes que chez les hommes.
raisons: concentration des femmes dans les emplois de bureau et les difficultés pour elles à retourner sur le marché du travail après une absence prolongée.

M- Part du Québec dans les dépenses fédérales de formation

- a diminué constamment depuis 70-71
- s'établit à 29% en 76-77.

pour apprécier si le Québec a reçu sa part, il faut comparer l'évolution de celle-ci aux variables liées à l'objectif d'EQUITE:

- population active
- les chômeurs

de 66 à 77 - le Québec a reçu 19% de plus par personne dans la population active que l'ensemble canadien

notons que les disparités entre Québec et Canada tendent à s'amenuiser passant de 34% sup. au Canada en 69-70, à 10% de plus en 76-77.

Au niveau des dépenses par chômeur, les disparités sont faibles.

	Québec	Ontario	Canada
67 à 77	644.26	629.02	657.36

COMMENTAIRES:

Dans l'ensemble, le PFMC a atteint son objectif d'équité: permettre aux travailleurs et aux chômeurs d'augmenter A- scolarité
B- compétence professionnelle
C- capacités de gains

les besoins de rattrapage (scolarisation semble justifier pour le Québec, les dépenses qu'on y fait.

N- Impact régional du PFMC au Québec:

Les dépenses par personne dans la population active sont plus élevées dans les régions excentriques qui sont également les plus défavorisées en terme de chômage et de scolarisation.

En plus, des emplois créés directement par le programme, les allocations représentent une source importante de fonds injectés dans les économies régionales.

O- Distribution interpersonnelle des revenus

But: analyser les éléments pour évaluer si le PFMC contribue à réduire les écarts de revenus parmi les travailleurs québécois.

PFMC s'adresse aux personnes à faibles revenus pour stagiaires 73 à 76, augmentation salaires pour cours de métier a été de 23.4% (excluant agriculture) ceci indique une performance très satisfaisante.

COMMENTAIRES:

évaluation du PFMC sous l'angle de l'EQUITE fait ressortir plusieurs éléments importants:
- la scolarisation
- la satisfaction de la clientèle
- la part du Québec dans les dépenses fédérales.

COMMENTAIRES: (suite)

Au Québec

1- Scolarisation: PFMC a un effet correctif puisqu'il touche clientèle moins scolarisée

2- Satisfaction: - élevée
- reliée à l'amélioration de leur situation sur le marché du travail
- plus faible chez les jeunes, les femmes.

3- Part des dépenses: -67 à 77 - 19% de plus (par pers. dans la pop. act.) que l'ensemble canadien
-se justifie par les besoins de rattrapage dans la scolarisation.

4- Impact régional: - effort de form. plus grands dans les régions excentriques
- réduire disparités rég. [scolarisation, chômage, revenus]

5- clientèle: personnes à faibles revenus

Donc, en terme d'équité, le bilan est positif. Mais il serait important de réaliser les objectifs de CROISSANCE pour que son rôle soit efficace à moyen et à long terme.

IMPACT DE LA SECTION PROFESSIONNELLE DU PFMC (annexe 1977-1978)

DE LA REGION LAURENTIDES-LANAUDIERE

Le secteur Evaluation Post-Formation a procédé à l'évaluation de 70 cours de formation professionnelle de la région L.L. inscrit à l'annexe 1977-1978. Ceci représente 1037 étudiants.

L'évaluation s'est faite six mois après la fin des cours par la voie postale. Nous vous présentons donc un portrait de la situation à ce moment-là. Par la suite, nous avons vérifié la stabilité de ces informations en faisant une seconde relance qui se situait douze mois après la fin des cours. Cette seconde relance s'adressait seulement aux individus qui nous avaient retourné le premier questionnaire. Dans les deux portraits (six et douze mois) nous avons envoyé un questionnaire de rappel à tous ceux qui ne répondaient pas dès le premier envoi.

Voici les résultats de ces relances:

1. Trente-sept (37)[1] questionnaires reçus que nous n'avons pas exploités parce qu'ils étaient très mal complétés.

---

1) Un questionnaire pouvait nous parvenir mal complété, mais s'il nous était possible de le compléter par les commentaires des étudiants, par des informations du Fédéral ou autres, nous le complètions à partir de ces informations.

2. Soixante-quatre (64)[1] individus avaient abandonné leurs études ou ne s'étaient pas présentés à ce cours.

3. Soixante dix-sept (77) questionnaires envoyés à de mauvaises adresses ou autres.

4. Trois cent quarante-huit (348) individus qui n'ont pas répondu aux questionnaires.

5. Cinq cent onze (511) documents sur lesquels reposent l'étude.

POUR UN TOTAL DE mille trente-sept (1037) ETUDIANTS.

Le plan de l'analyse que nous vous présentons est basé sur la question suivante: "Qu'est-il advenu aux stagiaires après leur cours?" Pour répondre à cette question nous avons déterminé la situation de départ avec l'aide des questionnaires et des MAN 500*.

Voici cette situation:

- 63.8% (326) des gens qui entrent dans le PFMC, y entrent parce qu'ils sont chômeurs et ils le sont en moyenne depuis 24.83 semaines avec $\overline{cs}$ de 17.72 semaines.

- 8.22% (42) des gens qui entrent dans le PFMC, y entrent pour apprendre ou réapprendre un métier même s'ils n'étaient pas dans la population active. Nous les appellerons les travailleurs inactifs

---

1) Un individu qui abandonnait un cours quelques jours (2 à 5 jours) avant la fin n'était pas considéré comme ayant abandonné.

* Le MAN 500 nous servait à déterminer la durée de la dernière situation parce que notre questionnaire peut être ambigu sur le sujet.

ou autres.

- 18.0% (92) des gens qui entrent dans le PFMC, y entrent pour changer de travail. Ce sont des gens qui ont des emplois non-reliés au cours qu'ils vont suivre. Nous les appellerons les travailleurs non-connexes (T.N.C.).

- 9.98% (51) des gens qui entrent dans le PFMC, y entrent pour se perfectionner même s'ils ont un emploi avant le cours. Cet emploi peut être relié directement ou indirectement au cours qu'ils vont suivre. Si l'emploi est relié directement (les sept chiffres du CCDP de leur cours sont identiques aux sept chiffres du CCDP de leur emploi) nous les appellerons les travailleurs dans la spécialité (T.S.) 6.5% (33);

Si le travail est relié indirectement au cours (les quatre premiers chiffres du CCDP du cours sont identiques aux quatre premiers chiffres du CCDP de leur emploi) nous les appellerons les travailleurs connexes (T.C.) 3.5% (18).

Cependant, cette division peut devenir du "arbitraire" dans certains cas, comme le code 4111 et 9175. Nous conseillons donc au lecteur d'être prudent dans ses interprétations à ce sujet. Nous les avons quand même séparés parce que nous y trouvions un certain avantage.

Nous résumons donc la situation de départ:

	63.80%	(Chômeurs)	(326)	
	8.22%	(Autres inactifs)	(42)	
	18.00%	(T.N.C.)	(92)	
	9.98%	(6.5% T.S.)	(33)	(51)
		(3.5% T.C.)	(18)	
TOTAL	100.00%		511	

Nous sommes donc en mesure maintenant de répondre à la question fondamentale: "Qu'arrive-t-il aux stagiaires après le cours?" En voici les résultats:

Chômeurs	34.38%		176
Inactifs	5.08%		26
T.N.C.	20.12%		103
T.S.	32.42%	166	
T.C.	8.00%	41	207
TOTAL	100.00%		512*

Nous avons procédé à l'aide de "Khi" deux, pour répondre à la question. En voici la disposition:

	SITUATION DE DEPART	APRES
Chômeurs	326	176
Inactifs	42	26
T.N.C.	92	103
T.S.	33	166
T.C.	18	41
TOTAL	511	512*

Le test a atteint 204.75, ce qui nous permet de conclure que le changement est statistiquement significatif.

Nous sommes maintenant en droit de nous poser des questions additionnelles dérivées de la question fondamentale:

1) Qu'est-il advenu après le cours des gens qui étaient en chô-

---

* Erreur de compilation.

mage avant le cours?.

2) Qu'est-il advenu après le cours des gens qui étaient inactifs avant le cours?.

3) Qu'est-il advenu après le cours des gens qui avaient un travail non-connexe avant le cours?.

4) Qu'est-il advenu après le cours des gens qui avaient un travail dans la spécialité du cours ou un travail connexe à ce dernier?.

Nous vous proposons donc de répondre à chacune de ces questions.

1- SITUATION DE DEPART: Chômeurs

Initialement, nous avions 326 chômeurs, ce qui représente 63.8% du total. Après le cours, ces chômeurs sont devenus:

Chômeurs	132	40.37%
Autres	12	3.67%
T.N.C.	64	19.57%
T.C.	29	8.87%
T.S.	90	27.52%
TOTAL	327*	100.00%

2- SITUATION DE DEPART: Autres (inactifs)

Initialement, nous avions 43 personnes inactives, ce qui représente 8.22% du total. Après le cours, ces inactifs sont devenus:

---

* Erreur de compilation, nous avions 326 données.

Chômeurs	13	30.95%
Autres	10	23.81%
T.N.C.	7	16.67%
T.C.	3	7.14%
T.S.	9	21.43%
TOTAL	42	100.00%

Nous avons donc réussit dans la proportion de 28.57% pour cette catégorie d'individu.

3- SITUATION DE DEPART: Travailleurs dans un champ d'activité non-connexe.

Initialement, ce groupe était composé de 92 personnes, ce qui représente 18.00% du total. Après le cours, ces individus sont devenus:

Chômeurs	26	28.26%
Autres	2	2.17%
T.N.C.	30	32.61%
T.C.	5	5.43%
T.S.	29	31.53%
TOTAL	92	100.00%

Nous constatons donc qu'une proportion de 36.96% des travailleurs non-connexes ont amélioré leur statut au niveau de la connexité dans leur travail après le cours. Cependant, il est important de signaler que 32.61% des gens sont retournés dans un travail non-connexe au cours (peut-être dans leur travail initial). Ce qui est le plus surprenant c'est que 28.26% de ces gens sont devenus des chômeurs. Notre secteur ne peut expliquer cette situation, première-

ment, parce que nous n'évaluons pas le programme* du cours que les stagiaires suivent et que nous n'avons pas accès à ces données. Deuxièmement, parce que nous n'avons pas de prévisions de main-d'oeuvre valable. Nous n'avons que les indicateurs suivants comme substituts:

1° La quantité de connaissances acquises aux cours.

2° L'utilité de cette connaissance pour le travail futur du stagiaire , c'est-à-dire, la question 10 et 12.4 de notre questionnaire.

4- SITUATION DE DEPART: Travailleurs dans un champ d'activité connexe ou directement dans la spécialité.

Initialement, ce groupe était composé de 51 personnes, ce qui représente 9.98% du total. Après le cours, ces individus sont devenus:

Chômeurs	5	9.81%
Autres	2	3.92%
T.N.C.	2	3.92%
T.C.	4	7.84%
T.S.	38	74.51%
TOTAL	51	100.00%

Nous constatons donc qu'une proportion de 82.35% des personnes du groupe oeuvrent encore ou ont déniché un emploi dans la spécialité du cours ou dans une spécialité connexe à ce dernier.

---

* Nous devons cependant signaler que la commission scolaire St-Jérôme nous a déjà offert les résultats de l'évaluation de leur programme.

Le Secteur Evaluation Post-Formation sent le besoin de vérifier si ce sous-groupe d'individus sont des travailleurs de la construction parce que ces stagiaires obtiennent des augmentations de salaires suite à leur cours. En effet, les heures d'étude que ces étudiants font, sont transformées en heures d'expérience dans leur carnet et augmentent par conséquent les coûts de main-d'oeuvre. Il faudrait s'assurer que les études que les gens de la construction suivent sont de bons cours, parce que le système PFMC pourrait engendrer de l'inflation par la hausse des coûts de main-d'oeuvre, si les cours n'apportaient rien aux étudiants.

En terminant, nous vous présentons la liste des cours sujets à cette étude:

Alimentation	13
Autres	5
Autres Services	5
Commerce	7
Construction	13
Hydrothermie	8
Mécanique	9
Transport	10
TOTAL	70

N.B. INFORMATIONS SUPPLEMENTAIRES:

A) Investissements en allocations de cours: $60,000.
(sans le complément d'assurance-chômage)

B) Investissements en scolarisation: 110,000 jrs/él.

CONCLUSION PROVISOIRE

2 questions: A) le Québec aurait-il pu faire mieux dans le cadre actuel du PFMC?

B) le Québec pourrait-il faire mieux s'il obtenait la pleine juridiction de la FPA?

Le débat constitutionnel

fédéral ⟶ politique de m.o. est d'ordre économique, donc, de sa juridiction

provincial ⟶ intervention du fédéral est intrusion injustifiée

résultats: les fortes sommes en jeu ne font pas l'unanimité entre les provinces, le Québec négocie des ententes bi-latérales.

Objectifs du PFMC: croissance économique, stabilisation, équité

fédéral: oriente le PFMC en fonction des possibilités d'emploi régionales

provincial: pas de PMO donc, déclarations de principes

"assurer, compte tenu des exigences de l'emploi, une m.o. qualifiée en quantité suffisante à l'endroit désigné et en temps opportun."

L'examen du PFMC fait ressortir un trop grand nombre d'intervenants dans le domaine.

Caractéristiques des stagiaires:

- le Québec se distingue par proportion élevée de stagiaires en emploi avant la formation
- les stagiaires sont de plus en plus jeunes
- proportion des femmes s'est accrue

Part du Québec

un bond favorable 67 à 70

mais perd du terrain graduellement depuis ce temps

le Québec dépense plus dans la FPFP et temps partiel et moins pour l'apprentissage.

Impact du PFMC

performance sur le placement est faible surtout que les placements ne sont pas permanents.

seulement le tiers des stagiaires obtiennent un emploi dans les occupations rattachées à leurs cours.

Accroissement des gains

performance bonne: augmentation générale de 20% d'autant plus que se sont pas des salariés qui en profitent.

Stabilisation

meilleure en Ontario qu'au Québec par la réduction du chômage à court terme durant la période de formation

Equité

effets positifs

- niveau scolarisation
- satisfaction de la clientèle
- part du Québec dans les dépenses fédérales
- impact régional
- distribution du revenu

On peut s'interroger sur l'AMPLEUR et l'A PROPOS DU PFMC...

- la performance du programme en terme de placement se détériore d'année en année
- l'effet stabilisateur du programme est plus grand en Ontario qu'au Québec alors qu'on devrait avoir l'inverse, pour répondre à l'objectif du programme
- la part du chômage structurel est de moinsen moins importante

recommandation: privilégier une politique de développement industriel et de programmes compensatoires d'emploi, pour ensuite en faciliter les ajustements par une PMO où le programme de formation jouerait un rôle important.

Il faut créer un réservoir d'emplois aptes à absorber les stagiaires formés.
Le Québec considère le PFMC comme le prolongement du système régulier d'éducation. (ce que nous mettons en doute)
Il faut favoriser la productivité par le perfectionnement, car c'est favoriser la croissance.
Au Québec, on a favorisé l' augmentation de l'équipement et l'utilisation du réseau d'enseignement plutôt que de mettre l'accent sur un plus grand nombre de stagiaires.
Au détriment du Québec, les ententes fédérales sont négociées programmes par programmes ne permettant pas une flexibilité budgétaire en relation avec l'évolution des besoins du marché du travail.

Le Québec devra se doter d'une PMO.

Les recommandations des spécialistes sont demeurées sans lendemain.

éléments

- connaissance de la m.o.
- connaissance des besoins en et de la main-d'oeuvre
- rassembler des données de l'offre et de la demande
- diagnostiquer les problèmes du marché du travail et proposer des politiques appropriées
- développer nos propres instruments statistiques.

N.B.: La source majeure utilisée dans cette partie de notre étude, fut le document préparé par la Direction Générale de la Recherche du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, sur les incidences du PFMC et l'économie du Québec et produit, à Montréal le 15 mars 1970.

UNE POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE QUEBECOISE

L'analyse des incidences économiques du PFMC au Québec, nous a démontré qu'une des causes majeures de l'existence d'un leadership hésitant et douteux du Québec en matière de main-d'oeuvre, était l'absence d'une volonté ferme de se doter d'une pol. de m.o., appuyée par le désir de satisfaire les besoins des travailleurs québécois.

Il n'est pas de notre propos de chercher à culpabiliser quiconque de cet état de fait, mais force est d'admettre que l'administration du dossier main-d'oeuvre au Québec a fréquemment été "noyée" dans le processus global des relations de travail, compte tenu des priorités du Ministère responsable des deux dossiers.

Le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, M. Pierre-Marc Johnson, s'est permis d'établir les grandes balises d'une future PMOQ., lors de son discours prononcé devant l'Association du personnel de Montréal, le 2 novembre 77 -*. Cette intervention ministérielle contribue avant tout à détruire le mythe de l'obligation de dissocier la main-d'oeuvre des relations de travail: "...certaines interventions efficaces en matière de main-d'oeuvre seraient susceptibles de régler de nombreux problèmes se situant au niveau des relations de travail. Ainsi, une politique de formation professionnelle établie en concordance avec les prévisions d'emplois dans l'avenir, assurerait une mobilité aux travailleurs et réduirait d'autant l'importance des questions de sécurité d'emploi..."

* Hebdo Information, Pour une pol. de m.o., vol. 1, no 1, 21 nov. 1977.

Il faut donc retenir d'une part que les éléments d'une PMOQ ne sont pas obligatoirement dissociables des relations de travail et d'autre part, que l'activité formation professionnelle en est un élément majeur. De plus, cette affirmation appuie la théorie que dans les circonstances énoncées ci-haut, la FPA constitue une partie intégrante d'une PMO par opposition à la place qu'elle occupe dans le contexte global du système éducatif québécois. Il se pourrait que dans le cadre d'une PMOQ, il puisse exister une activité FPA dont nous délimiterons les champs d'activités plus loin, ce qui n'empêcherait pas l'existence d'un volet FPA encadré dans une politique d'éducation des adultes en rapport avec la continuité du système régulier.

Cette distinction acquiert une importance cruciale puisque nous avons l'intention de démontrer que lorsqu'on parle de FPA dans un contexte de m.o., c'est-à-dire de la satisfaciton des besoins en et de la m.o., il faut forcément faire de la FPA une activité dont la responsabilité incombe à l'organisme responsable de la PMO.

Le second cadre d'intervention d'une PMO peut se situer au niveau des conséquences des politiques générales de travail et des grandes responsabilités du MTMO, touchant les travailleurs québécois. A titre d'exemples, l'administration des décrets, l'adoption de règlements de qualification professionnelle, l'instauration de régimes d'apprentissage créent des situations de contingentement d'une partie de la main-d'oeuvre où les besoins sont plus aisément circonscrits, et par conséquent, plus facile à satisfaire.

Le lecteur comprendra que notre façon "d'aborder" l'élaboration d'une PMOQ s'oriente d'abord vers les conséquences pratiques des responsabilités du MTMO vis-à-vis des travailleurs québécois.

D'une manière plus théorique, nous tenterons de définir le plus précisément possible, les objectifs d'une PMO et ensuite, énoncer les principales activités permettant l'atteinte des résultats anticipés.

> "...l'objectif d'une politique de main-d'oeuvre est de régulariser le marché du travail de manière à permettre de façon rationnelle le développement, l'utilisation et le déploiement de toute la main-d'oeuvre d'une société. En somme, une recherche collective de qualité de la vie." (idem)

Dans un cadre plus systémique, nous nous référons à l'étude préparée par le MTMO, intitulée "VERS UNE POLITIQUE QUEBECOISE DE MAIN-D'OEUVRE", dans lequel le Comité Pagé définit la PMO:

> "Une politique de main-d'oeuvre en est une d'ajustement économique et social. Elle vise particulièrement à la correction des déséquilibres quantitatifs et qualitatifs sur le plan des professions, des secteurs d'activités économiques et des régions. De par la nature des mesures de main-d'oeuvre, cette politique repose sur une bonne connaissance de la main-d'oeuvre, des besoins en main-d'oeuvre et des mécanismes qui favorisent ou entravent les ajustements". *

*Rapport du Comité sur la connaissance du marché du Travail, présenté au MTMO le 28 janvier 1977, par le Comité Pagé

Par ailleurs, une PMO doit cadrer à l'intérieur d'une politique économique générale et à ce propos, nous nous référons au concept énoncé par le groupe de travail du MTMO sur la stratégie d'intégration et de développement d'un programme de formation de la m.o. dans le cadre d'une politique de m.o. et d'emploi québécoise, présenté en NOVEMBRE 1978, au sous-ministre adjoint à la m.o. M. Michel Archambault:

> "L'économie moderne doit réagir à des changements rapides dans les goûts, dans la répartition du revenu, dans les valeurs et dans la technologie par des réallocations constantes des ressources et notamment dans des ressources humaines. Les forces naturelles du marché (le mécanisme des salaires) ne suffisent pas à assurer tous les déplacements nécessaires des travailleurs entre les postes, les métiers, les entreprises, les industries et les régions. Ces seules forces n'assureraient pas non plus à la m.o. des conditions conformes aux aspirations et aux valeurs de la société moderne. De là vient la nécessité de régulateurs externes du marché et de l'intervention gouvernementale sous la forme d'une PMO. Par cette expression, nous désignerons l'ensemble coordonné des mesures visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail, cette amélioration allant elle-même dans le sens d'une utilisation optimale des ressources humaines de la société et de l'épanouissement de ses membres. Les mesures de m.o. les plus connues sont la connaissance du marché, la mobilité, le reclassement, l'adaptation de la m.o., la qualification, le placement, la formation et la création d'emplois."

Ces diverses manières de circonscrire les éléments d'une PMO, font apparaître une certaine dualité entre une façon de planifier les interventions gouvernementales sur le marché du travail et un mode d'intervention gouvernementale directe visant à apporter les correctifs ou ajustements jugés nécessaires. Nous croyons que c'est sous cet aspect que se situe la question du leadership du Québec, en matière de m.o.; par la création de la Direction Générale de la main-d'oeuvre en 1968, le Gouvernement québécois a manifesté son intention de prise en charge d'une série d'activités visant l'objectif de rationnaliser l'utilisation des ressources humaines disponibles sur le marché du travail. De plus, l'adoption de la loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (Bill 49), en 1969, a contribué en encadrer les mesures de m.o. du gouvernement du Québec en matière de législation. Malheureusement, les années qui suivirent l'adoption de cette loi, virent s'estomper les mesures m.o. sous la gouverne du MTMO. Pendant ce temps, le gouvernement central se dotait d'une série de mesures main-d'oeuvre administrées sur le territoire québécois. A titre d'exemples, le PFMC (tel qu'illustré dans la première partie de ce document), le programme de mobilité, la mise en place de techniques conduisant au placement, etc, sont autant d'activités sous le leadership prédominant du gouvernement central. Simultanément, le Québec a assumé un leadership certain en matière de reclassement et de programmes de création d'emplois tout en minimisant ses niveaux d'intervention en FPA, en connaissance du marché (statu quo des C.C.E.) et la qualification professionnelle. Le lecteur comprendra que ces derniers propos (plus engagés) visent essentiellement à procéder à une courte autopsie de l'intervention québécoise en matière de m.o. dans le but de nous permettre de mieux situer la 3e partie de ce document, qui constituera

une proposition de leadership plus accentué du Québec, dans une activité plus précise de la m.o., soit le programme de form. prof. des adultes.

LA CONNAISSANCE DU MARCHE DU TRAVAIL.

Il ne nous apparaît aucunement présomptueux d'affirmer que le Québec est déficient sur ses modalités de colliger les informations statistiques sur l'évolution du marché du travail. Il nous semble que plusieurs organismes en compilent qu'ils soient internes ou externes au MTMO. Y a-t-il véritable concertation de ces organismes pour permettre aux intervenants d'obtenir la meilleure information possible sur les besoins de la main-d'oeuvre?

Nos interventions m.o. s'effectuent fréquemment selon des données fournies par Statistiques Canada. Pourquoi n'aurions-nous pas notre propre système de compilation, notre propre banque de données sur le marché du travail? Il nous semble impératif qu'une PMOQ s'appuie sur des mécanismes dynamiques dont l'objectif serait la connaissance quantitative et qualitative de la m.o. et des emplois. A titre d'exemples, plusieurs organismes internes au MTMO sont en possession de données relatives à leur secteur respectif de juridiction: la Direction Générale de l'Inspection, le Service de qual. prof. (construction), la Comm. du Salaire minimum, l'Office de la Construction. Existe-t-il une façon d'interrelier ces informations dans un fichier central disponible à d'autres intervenants que les utilisateurs internes (encadrés dans leur unique intervention)

cf dans le "Journal du Travail" publié par le M.T.M. le no. de octobre 79, on prévoit la constitution d'un centre de recherche et de statistiques. Nous en résumons les principaux éléments en annexe 10.

De façon logique et conséquente, l'obtention d'informations ponctuelles et précises sur le marché du travail permettrait au MTMO de planifier le niveau de ses interventions en terme de mesures de m.o.:

LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

L'organisme responsable de la PMO devrait oeuvrer à promouvoir l'importance de la reconnaissance du statut professionnel des travailleurs dans les secteurs où l'intervention est jugée opportune. Aussi, l'accessibilité à la formation devrait être reconnue et accentuée par l'établissement des connexités entre les descriptions de tâches et le contenu de l'exercice de la profession. Malgré le pouvoir de reglementation conféré par le Bill 49, nous devons constater que dans les faits, le MTMO a limité son intervention au secteur de la construction et de façon fragmentaire à certaines professions de l'industrie. De plus, il y aurait lieu d'inventorier les secteurs dont l'exercice des professions s'effectue sous l'autorité du MTM par l'intermédiaire des Comités paritaires. Mentionnons, entre autres, l'alimentation, la coiffure et l'automobile.

LA CONSULTATION DU MARCHE ET LES CONSEILS DE M.O.

Dans son rapport du 28 janvier 1977, le Comité du MTMO sur la consultation affirmait:

> "les comités consultatifs devaient fournir au MTMO les éléments nécessaires à l'identification des besoins qualitatifs et quantitatifs en m.o. grâce à la participation active des partenaires sociaux. Nous constatons que le MTMO s'en est servi exclusivement en vue de l'estimation des besoins de form. prof.

Le Ministère s'est servi ensuite de cette caution dans sa négociation avec le fédéral. A l'origine, les conseils de m.o. devaient mener à l'instauration d'une PMO cohérente au Québec (déclaration du Ministre du travail, 10 juillet 1970) alors qu'en pratique, ils n'ont constitué qu'une table ronde à l'usage des parties."

Nous croyons fortement pertinente la constatation de ce comité d'étude notant "une absence de volonté claire du MTMO de faire une consultation véritable des partenaires sociaux."

LE RECLASSEMENT

Cette activité s'appuie essentiellement sur l'application de l'article 45 du Bill 49, concernant les licenciements collectifs dans les entreprises sises au Québec. Nous retenons dans les objectifs généraux de cette mesure m.o., l'importance d'informer les partenaires sociaux sur la nature de l'intervention, d'explorer les mesures susceptibles de diminuer et d'éviter les licenciements, inciter les parties à participer à l'élaboration de solutions valables. De plus, l'aspect adaptation de la m.o. peut être assumé par des efforts concertés visant une plus grande stabilité d'emploi en incitant les employeurs à implanter des mesures m.o. adaptées à l'évolution de leurs secteurs d'activités. Conséquemment, le MTMO pourrait accentuer ses interventions permettant d'évaluer (connaître) les pénuries de m.o. qualifiée, les prévisions de licenciement collectifs, en relation avec les changements technologiques dans les entreprises.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il convient de rappeler les grands éléments de la 1ère partie de cette étude qui concerne les incidences économiques de l'application du Programme fédéral de formation de la m.o. canadienne, au Québec: (re: document Affaires Inter)

CADRE JURIDIQUE

- les gouvernements ont agi sans se consulter, d'où l'absence d'une PMO Canana-Québec
- il devient impossible de combiner éducation professionnelle (en tant qu'une pol. active de m.o.) et d'éducation générale
- l'importance des grands objectifs du chapitre 51, des lois de 1969 (bill 49)
- la position du Québec dans le débat constitutionnel
- l'évaluation de la FPA dans une PMO en fonction des objectifs économiques et sociaux, notamment, la CROISSANCE, L'EQUITE, et la STABILISATION.

  - croissance à long terme
  - équité (social) → réduction pauvreté
  - équité (social) → répartition des revenus
  - stabilisation: modérer chômage et hausse des prix.

- autres fonctions des programmes de formation
- répartition du budget fédéral
- absence d'une véritable PMO au Québec
- positions du MTM et MEQ
- stipulations de l'accord féd./prov.

CLIENTELE ET DEPENSES

- nombres de stagiaires
- envergure des dépenses
- impact économique
- effets sur le chômage
- mesures de l'efficacité
- augmentation des salaires
- création d'emplois
- performance générale
- utilisation subséquente des programmes publics

CONSTATATIONS GENERALES

- objectif de réduction de chômage
- objectif d'accroissement des gains
- objectif de stabilisation
- critères d'équité: scolarisation
  satisfaction
- part du Québec dans les dépenses fédérales de formation
- distribution des revenus

Le rappel, de ces éléments se justifie par le leadership presque exclusif du Gouvernement central dans cette matière et plus particulièrement, par le constat de l'absence d'une PMO permettant d'encadrer l'intervention FPAC, en fonction de la manifestation des besoins de la m.o. québécoise. Nous tenterons d'inventorier les ressources humaines et matérielles du Québec, dans cette matière et ce, plus particulièrement au sein du MTMO

CONSTATATION GENERALE DU RAPPORT BELLEVILLE

"Parmi les grands moyens élaborés par le MTM au début des années 1970 et formant sa stratégie d'action dans le domaine de la formation professionnelle, il n'existe plus au MTM d'activités significatives dans le domaine de l'organisation de l'enseignement professionnel continu des adultes et la participation patronale-syndicale à l'administration générale du système FPA

... par ailleurs le domaine de l'information professionnelle (analyse de tâches, description des fonctions et identification des besoins) a été assumé partiellement."

L'administration de la FPA comprend généralement un système de 8 grandes catégories:

A- Identification des besoins

B- Orientation, sélection et inscription des candidats

C- Elaboration des progr. de form.

D- Enseignement

E- Certification

F- Administration

G- Financement

H- Evaluation.

(référence en annexe au tableau descriptif du Rapport Belleville pour l'année 75-76)

L'intégration de la FPA à une PMO du MTM peut se faire à partir des stipulations du Bill 49 dont les dispositions portent

"SUR LA QUALIFICATION QUE REQUIERT L'EXERCICE DES METIERS

SUR LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE ET D'ADMISSION AUX EMPLOIS

SUR LE NOMBRE DE PERSONNES ADMISSIBLES AU NIVEAU D'UNE ENTREPRISE OU D'UN TERRITOIRE

SUR LE PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

SUR LES COURS D'APPRENTISSAGE, D'ADAPTATION, READAPTATION ET DE RECYCLAGE

SUR LES EXAMENS ET LA CERTIFICATION DE LA QUALIFICATION."

D'autre part, la loi du MTM rejoint ces stipulations:

"ADOPTER LES MESURES VISANT A FACILITER LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LE PLACEMENT, LE RECLASSEMENT, LE RECYCLAGE, LA READAPTATION, LA MOBILITE DE LA MAIN-D'OEUVRE."

Sur la participation des partenaires sociaux, la loi 49 prescrit l'établissement d'une double structure de consultation et d'administration à la FPA.

CONSULTATION
- CCP - Conseil Consultatif Provincial
- CCS - Comités consultatifs spéciaux
- CCR - Comités Consultatifs régionaux

ADMINISTRATION
- Les 11 C.F.P. (Commissions)
- Les 15 C.F.P. (Centres de Formation)
- Gestion du programme

Il faut se rappeler que lorsque le MEM en 1969, a rapatrié les pouvoirs et responsabilités de l'apprentissage, et de la règlementation dans l'exercice de certaines professions, il était prévu une participation intense des représentants du milieu du travail au processus de la formation professionnelle des adultes. Effectivement, ces derniers furent consultés et qui plus est, il formèrent les Conseils d'Administration des CFP et en devinrent les Administrateurs. Ce qu'ils sont toujours d'ailleurs, mais en vertu du maintien du statu quo dans le rôle des CFP et en vertu d'une structure de consultation qui présentement est inopérante, on empêche de dynamiser le pré-requis de la connaissance du marché du travail.

CONSTATS GENERAUX

1- Le MTM n'a pas véritablement appliqué la loi 49 (chap. 45 lois 69) en ce qui concerne les CFP (consultation et administration)

2- La signature de l'accord Canada-Québec a servi des fins budgétaires plutôt que les travailleurs et a placé la main-d'oeuvre québécoise dans une situation de dépendance presque totale en matière de planification d'activités et programmation de la FPA au Québec.

3- L'entente MTM-MEQ de 1972 a placé le MTM et les CFP dans une position de négociations "locales" où les responsabilités n'en finissent plus de chevaucher autant sur le plan administratif que des services à la clientèle.

4- Le rapport Belleville (p.66) est très explicite sur la relation MTM et partenaires sociaux.

> "En enlevant aux CFP le champ de l'organisation de l'enseignement professionnel des adultes et en cessant toute activité des Comités Consultatifs Régionaux, le MTM affecte radicalement l'activité de participation des partenaires sociaux qu'il avait programmée concernant l'administration générale du système de formation professionnelle des adultes au Québec."

RENSEIGNEMENTS GENERAUX ET STATISTIQUES

A- Le dernier accord fut signé le 28 février 79 et prévoit s'échelonner jusqu'en 81.

B- Le mandataire québécois (MTM) confie la responsabilité du PFMC à la DGM (Direction Générale de la m.o.) au SFP(Service de form. prof.) et aux 11 Commissionsde Formation Professionnelle en matière de form. en institution.

C- 1978-79

Coûts variables: $42,347,866. - 29,000 stagiaires temps plein

$4,853,624. - 38,500 stagiaires temps partiel

ajouter coûts de base et frais administratifs

$55,274,392. ce qui fait un total de $102,475,882.

(coûts variables et coûts de base et frais administratifs)

pour plus de 4,700 cours de dispensés

D- MTM - 1978-79 (budget global C.F.P.)

Frais d'administration $2,925,000.

CFP $11,400,500. TOTAL: $14,325,500.

MEQ - 1978-79

Coûts d'achat de cours $44,051,963.

Frais gén. et adm. $38,194,500. TOTAL: $82,246,463.

MIQ

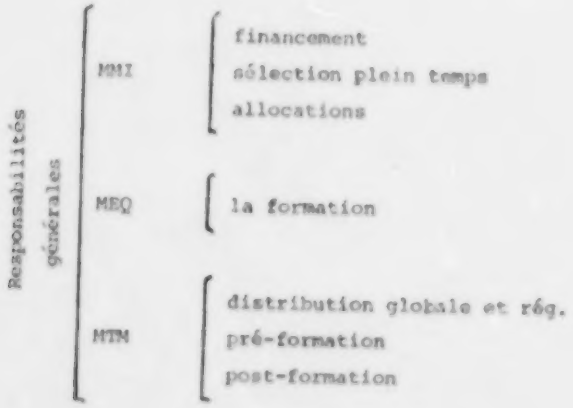
Coûts d'achat de cours $ 3,408,645.

Frais généraux $ 2,754,392. TOTAL: $ 6,163,037.

SOUS-TOTAL: $102,735,000.

SITUATION ACTUELLE

Par la loi 49 (chap. 51, lois 69), la formation professionnelle est intimement reliée à la qualification professionnelle, soit au niveau des ajustements à faire pour intégrer un travailleur au marché du travail, soit au niveau de l'évolution d'une tâche dans l'entreprise et des changements technologiques. Les responsabilités sont départagées entre le MMI, le MEQ et le MTM.



De plus, la loi prévoit la participation des parties à l'ensemble du processus (consultation et administration).

C'est ainsi qu'ont été constitué les CCR (Comités Consultatifs Régionaux) et les C.F.P. (Commissions de Formation Professionnelle). Le développement du système a permis d'établir le partage des responsabilités MTM-MEQ (mécanismes opérationnels et C.I.R.P. (Comité Interministériel de Régie Pédagogique). Cette entente "carcérale" a placé le MTM dans un "étau" opérationnel où son rôle risque de devenir complémentaire, de façon permanente.

Constatation: le Bill 49 prévoyait la participation active du MTM au processus continu de FPA. Les faits des 10 dernières années démontrent qu'en privant les CFP de leurs responsabilités dans la formation et la consultation, le MTM a confié aux CFP un rôle administratif, tributaire de la réalisation des objectifs et mandats issus de l'accord Canada-Québec VS l'entente MTM-MEQ.

Sur le plan statistique, on a investi approximativement 10 à 14 millions annuellement (depuis les 4 dernières années), dont l'affectation de 450 personnes à l'administration du PFMC, dont 350 dans les CFP.

cf. rapport Belleville, 28 janvier 1977.

1975-76 fonctionnement et entretien des Centres de Formation Professionnelle

Ressources	humaines	financières
	214 hommes/année	$4,500,000.

1975-76 analyse qualitative des emplois

Ressources	humaines	financières
	13 hommes/année	$850,000.

1976-77 Services pré-formation

(dépistage, orientation, counselling, sélection et inscription)

$1,500,000.

1975-76 Information-publicité

ressources	humaines	financières
	24 h/a	$750,000.

N.B.: Le MTM n'est intervenu que sur la pré et la post-formation, n'ayant aucune responsabilité en formation.

1975-76 Responsabilités MMI-PFMC

Inscriptions 65,900 candidats sur total de 120,519

Pourcentage de 53% sélection

La CFP a inscrit 14,519 candidats

(12.1%)

et sous-traité au MEQ 42,000 inscriptions

soit (34.9%)

(il faut croire que les autres candidats se sont adressés directement au M.E.Q.)

Budget: 75-76 le MMI a assumé 132,275,000. de frais de form.

Intervenants: MMI - MEQ - MTM - CFP.

STIPULATIONS DE LA CONFERENCE AU SOMMET DE MONTEBELLO, MARS 1979.

9.2.2. Les programmes de formation professionnelle de la main-d'oeuvre adulte

La formation et la qualification professionnelles demeurent les principaux instruments d'une politique de main-d'oeuvre. On présentera ici quelques données sur les programmes gouvernementaux de formation professionnelle. Cette analyse laisse de côté les programmes internes des entreprises, non parce qu'ils sont négligeables, mais plutôt parce que les informations à leur sujet sont trop parcellaires.

Les programmes

Parmi les programmes gouvernementaux de qualification, le programme fédéral de formation de la main-d'oeuvre canadienne (PFMC) occupe une place centrale par son ampleur ($159 millions au Québec seulement pour l'année 1976-1977). Par ce programme, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada achète des cours de formation en institution au Québec, subventionne des projets de formation en industrie soumis par les employeurs et verse des allocations de formation aux stagiaires des cours en institution à temps plein. Le tableau 32 décrit les clientèles de ce programme pour la période 1974-1977. Par ailleurs, au niveau provincial, la loi sur la formation et la qualification professionnelle de 1969, qui visait notamment à établir des structures de consultation et de participation des partenaires sociaux aux programmes de formation (via les commissions de formation professionnelle et les comités consultatifs régionaux), établissait aussi les cadres de deux programmes: le système d'apprentissage et le programme de reclassement.

TABLEAU 32

Stagiaires ayant entrepris un cours du PFMC au Québec, en Ontario et au Canada 1974-1977

En institution	QUEBEC en nombre	en %	ONTARIO en nombre	en %	CANADA en nombre	en %
Cours de métier	77477	35,5	78681	29,1	284024	30,2
Cours de langue	12371	5,6	15615	5,8	33901	3,6
Cours préparatoire	63824	28,9	52124	19,2	182550	19,4
Apprentissage	10425	4,7	55218	20,4	202277	21,5
TOTAL	165007	74,7	201638	79,5	702752	74,7
En industrie	55861	25,3	69152	25,5	237496	25,3
Total à temps plein	220958	100,0	270790	100,0	940248	100,0
Total à temps partiel	182882	-	8177	-	209805	-
GRAND TOTAL	403847	-	278967	-	1150053	-

Quelques indices de performance

Pour évaluer l'adéquation de la formation aux besoins du marché du travail, on utilise le plus souvent, comme indice objectif, la situation d'activité des étudiants après les cours. Des données sur ces sujets sont disponibles pour les cours en institution à temps plein et plus spécialement pour les cours de métier et les cours préparatoires à la formation professionnelle qui occupent une place considérable dans les efforts consacrés à la formation de la main-d'oeuvre.

Ces données nous révèlent ainsi qu'au cours des cinq dernières années (incluant 1977) près de 70% des stagiaires des cours de métiers interrogés trois mois après leur formation avaient trouvé un emploi alors que 47% étaient toujours en formation et 20% étaient demeurés en chômage. On peut donc noter qu'à l'instar des programmes réguliers cités précédemment, la performance des stagiaires issus de cours au niveau secondaire n'est ni meilleure ni pire.

Dans l'ensemble cependant, il faut conclure à un succès relatif des cours de métiers puisqu'une proportion plus faible des finissants se trouvent du travail dans les premiers mois qui suivent la fin de leurs études, par rapport aux finissants du secondaire professionnel régulier (70% VS 75%). Quant aux cours préparatoires, leur succès semble mitigé (plus de 40% des finissants sont en chômage ou inactifs); il faut cependant rappeler que ces étudiants n'ont le plus souvent qu'un cours secondaire non terminé et n'ont pas de spécialité.

9.3 Des programmes de formation pertinents et concertés

Ces résultats relatifs indiquent la nécessité de certaines modifications afin de rendre le système de formation professionnelle des adultes mieux adapté aux besoins et plus efficace. Il serait aussi opportun à ce niveau de clarifier les champs d'intervention des ministères des deux paliers de gouvernement qui sont en cause.

Face au développement technologique rapide et à l'évolution des contenus de travail, la plupart des pays industrialisés ont pris le parti de ne pas pousser trop tôt et trop loin la spécialisation de l'enseignement professionnel.

Cela implique une responsabilité accrue de l'entreprise en ce qui concerne la préparation spécifique et immédiate à un emploi.

Il doit y avoir à ce niveau une plus grande collaboration entre les parties impliquées dans le processus de la formation professionnelle.

L'Etat aura toujours un rôle important dans l'orientation de la formation et de la qualification professionnelle en procurant une connaissance appropriée des marchés de travail sectoriels, régionaux et locaux. Cependant, les autres partenaires socio-économiques ont également une responsabilité de premier plan en la matière. C'est de la concertation de l'ensemble de ces partenaires que peut naître une politique de main-d'oeuvre adaptée à notre réalité sociale et économique.

PROPOSITION AU MINISTRE DU TRAVAIL

ET DE LA MAIN-D'OEUVRE SUR L'ORIENTATION DE

L'ACTION DES C.F.P.

PRESENTE PAR L'A.P.C.F.P.

POUR LES COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ATTENDU QUE suivant les articles 7a et 7b de la Loi régissant les Commissions de Formation Professionnelle, il est stipulé que:

"Elles peuvent notamment avec l'autorisation du Ministre et aux conditions qu'il détermine:

7a: conclure avec toutes les institutions d'enseignement, personnes, entreprises ou organismes des ententes relatives à la formation professionnelle

7b: donner des cours d'apprentissage, de formation professionnelle, de réadaptation au travail et de recyclage de la main-d'oeuvre."

ATTENDU QUE les Commissions de Formation Professionnelle entendent jouer pleinement leur rôle.

ATTENDU QUE ces dernières ne veulent plus être des organismes "fantômes" voués à une disparition si la situation actuelle persiste.

ATTENDU QU'il devient urgent pour le bien des travailleurs de remettre plus de vigueur dans le système de la formation professionnelle.

ATTENDU QUE les membres élus sont prêts à assumer leur part de responsabilité en ce qui concerne l'amélioration de leur mieux-être collectif.

ATTENDU QUE l'Entente MTM-MEQ présentement en vigueur est dénoncée.

ATTENDU QUE la collaboration souhaitable entre le MTM et le MEQ en termes de complémentarité des programmes, devrait s'effectuer non d'après une entente formelle, mais selon une simple politique d'action rationnelle et planifiée telle qu'elle peut se pratiquer avec n'importe quel autre ministère ou organisme.

ATTENDU QUE les clientèles respectives de chacun des ministères doivent être clairement définies.

ATTENDU QUE le MTM demeure responsable auprès de la clientèle qu'il aura identifiée comme sienne, même s'il doit faire appel à des sous-traitants pour répondre adéquatement à ses obligations.

ATTENDU QUE l'utilisation des centres demeure la responsabilité exclusive des CFP.

Nous proposons au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre certaines actions:

1- que notre clientèle soit identifiée clairement comme étant celle du travailleur sur le marché du travail par opposition à la clientèle du MEQ qui aura la responsabilité de la personne en préparation pour entrer sur le marché du travail.
2- que l'on rende opérationnels les articles 7a et 7b de la Loi 49.
3- que le Ministre permette aux responsables (gestionnaires et membres des CFP) de jouer pleinement leur rôle englobant ainsi toutes les phases du processus de formation.
4- que soient retenues certaines priorités en matière de formation professionnelle sans laisser pour compte les secteurs dont des besoins auront été exprimés.
5- que soit décrit un véritable système d'apprentissage dans le cadre des CFP revitalisées.
6- qu'un plan soit élaboré dans lequel l'opérationnalisation du processus ci-dessus serait explicitée, le tout soumis à l'attention du Ministre.

En terminant, nous assurons le Ministre de notre collaboration au renouveau des Commissions de Formation Professionnelle et de notre intérêt à un engagement comme partenaires sociaux dans un système où chaque secteur peut entrevoir la chance de satisfaire à tous le moins, ses besoins de formation.

DECLARATION DE L'A.P.C.F.P. 23 MARS 1978 SUR LA PARTICIPATION DES PARTENAIRES SOCIAUX A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS.

"Nous voulons attirer votre attention sur le fait que nous avons élargi le concept d'un régime d'apprentissage pour y inclure la section du système de participation des partenaires sociaux à la consultation et à l'administration des Commissions de formation professionnelle."

PRINCIPES GENERAUX:

1. Les partenaires sociaux étant les utilisateurs du produit du système doivent être impliqués directement dans l'organisation et l'administration du processus de formation (dynamisme des partenaires et qualité du produit).

2. Les partenaires sociaux sont bien placés à titre d'utilisateurs du système pour identifier et prioriser les besoins de même que pour apprécier les résultats de la formation.

3. Les partenaires sociaux se doivent de détenir des pouvoirs décisionnels pour assurer l'efficacité du processus opérationnel. Dans la même optique, il pourraient être impliqués financièrement.

4. Pour être réaliste, l'estimation des besoins de formation doit se faire selon une approche sectorielle des secteurs occupationnels et se limiter à l'ambition de résultats à cours et à moyen terme.

REGIME D'APPRENTISSAGE:

1. Il est de toute première importance et urgent que soit instauré un régime d'apprentissage dans divers secteurs économiques au Québec.

2. La formation qui s'y inscrirait serait administrée par les instances déjà en place et rattachées au ministère du Travail, soit les Commissions de formation professionnelle.

3. A cet effet, les partenaires sociaux déjà impliqués dans l'administration des C.F.P. devraient sans faute être aussi directement impliqués tant au niveau de l'élaboration (consultation) que de l'instauration du régime (application).

4. Ce régime ne saurait toutefois se substituer aux responsabilités que détiennent déjà les C.F.P. dans l'ensemble des champs occupationnels ou dans les divers secteurs d'activités économiques. D'ailleurs, l'implantation d'un nouveau régime ne viendrait pas en conflit avec la situation d'apprentissage actuelle à la condition que son instauration soit graduelle et que soient maintenus les services auxquels les C.F.P. président déjà au bénéfice des travailleurs.

En somme,

1° que le Ministère voit à la préparation d'un régime d'apprentissage en consultation avec les partenaires sociaux;

2° que ledit régime soit administré de façon partagée par le Ministère et les C.F.P. selon des mandats spécifiques;

3° que le Ministère assume le contrôle du régime dans son ensemble et en sanctionne les résultats.

1° de la cueillette et de la pondération des besoins;

2° des services destinés à répondre à ces besoins;

3° de la rétroaction (feedback) du système appliqué.

Certains critères sont indispensables aux administrateurs pour rendre leur action efficace:

1° Etre représentatifs et habilités à diriger le système;

2° Détenir de véritables pouvoirs décisionnels.

CONCEPT DYNAMIQUE DE GESTION ET DE FONCTIONNEMENT

APCFP	CFP	MTM
Le milieu	Administration	Négociations
La consultation	Unités administratives et opérationnelles	Programmes
Les inputs	Services à la clientèle	Responsabilités interministérielles
Plus grande responsabilité dans l'administration du programme	Relations avec le MTM	Supervision normale de l'Etat Ex.: Budget
Valorisation du pouvoir et de l'autorité (corporation)		Soutien Assistance } Expertises
Gestion financière		

Relations opérationnelles

MTM - CFP

Politiques

APCFP - MTM

AVIS DE L'A.P.C.F.P. AU M.T.M. MARS 1979

Il a été reconnu que les mécanismes opérationnels (entente M.T.M.-M.E.Q.) étaient une cause d'imbroglio pour la partie provinciale. Nous l'avons dénoncé à maintes reprises comme étant un handicap majeur au traitement de la clientèle vis-à-vis des exigences du marché du travail.

Que les ministères de l'Education et du Travail (CFP) exercent en parallèle et de droits égaux les mêmes services auprès du travailleur, nous ne sommes pas d'accord. Il nous faut dès lors trop souvent tolérer l'empiètrement ou subir le manque de collaboration. Ce n'est peut-être donc pas le système lui-même qui souffre d'incohérence comme la façon dont il est appliqué. La formule nous paraît pourtant plus simple si l'on veut respecter les règles du jeu: dans le PFMC, le MEQ devient au choix du MTM (CFP) client de ce dernier à qui il doit produire les résultats escomptés suite à une commande spécifique.

L'éventail des services possibles ne correspond pas nécessairement à un éventail de déplacements. Présentement, le candidat désireux de "bénéficier des programmes de formation professionnelle de la main-d'oeuvre canadienne" n'a pas le choix: il doit se présenter à un CEC. Celui-ci contacte la CFP, son seul interlocuteur en pareil cas, pour conclure une inscription s'il y a lieu. De là et après ouverture d'un dossier conforme, le candidat est dirigé à une institution d'enseignement, apte à répondre à un besoin bien déterminé vis-à-vis le travailleur.

L'élimination du MTM (CFP) comme intervenant n'annulerait certes pas les ballades d'une institution à l'autre, compliquerait les listes d'attentes, rendrait aléatoire l'uniformité des services que le CSE prête au CS, fournirait peut d'assurance quant au respect des objectifs du MTM qui par un de ses organismes (CFP) assume les responsabilités qui lui incombent auprès de son propre client.

CONCLUSION:

Nous croyons opportun et urgent que le MTM et le MEQ définissent leur clientèle respective. Il est à noter toutefois que du fait qu'un travailleur ait besoin de formation et qu'il soit un adulte, nous ne pouvons pour autant déduire qu'il devient de facto un client du MEQ.

L'éducation des adultes ou l'éducation permanente est un processus global qui se situe au-delà d'un moyen particulier d'apprentissage et d'entraînement. La globalité de ce processus ne doit surtout pas servir de prétexte à l'accaparement de tout type de clientèle en besoin de formation. Le biaisement des objectifs particuliers du travailleur et l'insatisfaction de ce dernier ont déjà trop souvent fait les frais du zèle empirique d'opérations en chasse-gardée.

Enfin, la problématique de la formation professionnelle du travailleur court la chance d'être vraiment amenuisée le jour où le MTM se dotera d'un régime d'apprentissage qui lui soit propre et qu'il en maintienne l'entier contrôle quelle que soit l'origine de l'expertise à laquelle il jugera à propos de faire appel pour l'atteinte de ses objectifs.

NOTES HISTORIQUES

(ces renseignements sont issus de l'avis du Conseil Supérieur de l'Education en date du 12-12-78)

Commissionsd'apprentissage et Commissions de formation professionnelle

1. Commissions d'apprentissage

On sait que, depuis 1945, le ministre du Travail était responsable de l'application de la Loi de l'aide à l'apprentissage, qui pourvoyait à la création de centres d'apprentissage dans certaines municipalités.

En 1968, il y avait vingt-cinq (25) commissions d'apprentissage au Québec qui avaient juridiction dans l'apprentissage des métiers suivants: la construction (15), l'automobile (4), l'imprimerie (2), la coiffure (1), la chaussure (1), le camionnage (1) et le traitement du verre plat (1),. Ces commissions étaient au service des jeunes et des adultes, et chacune jouissait de la plus grande liberté quant aux conditions d'admission, aux programmes et aux examens.

En avril 1968, un comité d'étude remit son rapport sur l'analyse des Commissions. En premier lieu, il faisait état de la diversité des ministères gouvernementaux qui avaient juridiction sur la formation professionnelle de la main-d'oeuvre. Plus précisément, la présence des deux ministères de l'Education et du Travail posait à ce dernier "le problème global de la redéfinition de la vocation des centres d'apprentissage".

Le Comité faisait ressortir ensuite la nécessité de la formation professionnelle continue, garantie aussi bien aux étudiants qu'aux travailleurs. Cette organisation de la formation devait "permettre d'accéder, par des étapes successives et complémentaires, à des qualifications plus étendues et à des niveaux de travail plus exigeants, favorisant ainsi la promotion des travailleurs dans des carrières qui correspondent à leurs goûts et à leurs aptitudes". Après avoir énuméré les conditions nécessaires à l'implantation de cette formation, le comité en vint à recommander au Gouvernement qu'il adopte une loi-cadre de la formation et de la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre dont l'application devrait être confiée au ministère du Travail.

11. COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Une loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre fut effectivement adoptée par le Gouvernement du Québec en juin 1969. Son principal objectif était de mettre en place les structures destinées à assurer un développement plus ordonné de tout ce qui concerne la formation professionnelle des adultes, dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre canadienne (P.F.M.C.). Cette Loi, dont l'application est confié au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre (article 57), contient des dispositions pour l'établissement de structures de consultation, pour l'uniformisation des conditions d'admission à l'exercice des métiers ou professions, pour la prévention des effets nocifs des licenciements collectifs et, tout particulièrement, pour "assurer la participation effective et organique des représentants des employeurs et des salariés à l'implantation et à l'administration des programmes de formation professionnelle de la main-d'oeuvre établis en collaboration avec le ministère de l'Education."

Pour réaliser ce dernier objectif, la Loi prévoit "l'institution d'une commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre dans chacune des régions de la province". Les personnes qui doivent former cet organisme sont désignées par un comité consultatif régional "institué par le ministre, formé de représentants des employeurs et des salariés des secteurs économiques d'une région".

Notons, au passage, qu'un tel comité consultatif régional avait aussi pour tâche "d'aviser la Direction générale de la main-d'oeuvre, notamment sur les besoins de formation professionnelle et les besoins en main-d'oeuvre dans cette région."

Les commissions de formation professionnelle établies dans les régions "élargiront leur champ d'action pour leur permettre de répondre plus adéquatement aux besoins régionaux de formation professionnelle". Cette possibilité leur est donnée par l'article 7 de la Loi qui leur accorde les pouvoirs suivants: "avec l'autorité du ministre et aux conditions qu'il détermine, a) conclure avec toute institution d'enseignement, personne, entreprise ou organisme, des ententes relatives à la formation professionnelle; b) donner des cours d'apprentissage, de formation professionnelle, d'adaptation et de réadaptation au travail et de recyclage de la main-d'oeuvre".

De par la volonté du Gouvernement, le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre voyait donc son champ s'agrandir dans le secteur de la formation professionnelle des adultes. Du cadre restreint dans lequel il était confiné par la Loi de l'aide à l'apprentissage il passait, par les organismes qu'il mettait en place, tant au centre du gouvernement que dans les régions, à une présence effective dans toutes les étapes de la formation professionnelle des adultes. Il allait devoir être présent aussi bien à l'analyse des besoins qu'à la validation de la compétence des travailleurs.

La justification de cette décision législative se trouve dans les recommandations du comité d'étude qui ont conduit à la rédaction et à l'adoption de la Loi. Selon le comité, une seule autorité doit être responsable de la détermination et de l'application des normes d'admission aux emplois, notamment de celles qui ont trait à la formation professionnelle des travailleurs, aux crédits et aux certificats de qualification". Ailleurs dans le rapport, on lit: "Au point de départ, les agents de la formation professionnelle continue doivent posséder tous les éléments nécessaires à l'orientation et à la programmation. Le ministère du Travail est en mesure de les leur fournir. Parce qu'il possède les données du problème, le ministère du Travail semble également le mieux qualifié pour les interpréter et rechercher les solutions qui s'imposent".

III. COMITE INTERMINISTERIEL DE REGIE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE.

Sans qu'il soit nécessaire de faire l'histoire du développement de l'éducation depuis la création du ministère, il est important croyons-nous, de rappeler qu'au moment où le ministère du Travail élargissait son champ d'influence dans la formation professionnelle des adultes, le ministère de l'Education tentait de ramener sous son autorité les organismes d'enseignement qui étaient régis par des lois particulières. Cela était fait d'abord dans le but d'assurer une certaine uniformité depuis longtemps désirée, ensuite pour tenter de réaliser l'intégration des deux secteurs d'enseignement général et professionnel.

C'est pourquoi quelques mois avant l'adoption de la Loi de 1969 par l'Assemblée nationale, le ministre de l'Education pensa qu'il était nécessaire de faire un certain nombre de propositions au ministre du Travail, "en vue d'assurer une meilleure coordination de la formation professionnelle qui se traduit en une efficience plus grande, tant du point de vue de la qualité de la formation que de l'utilisation des ressources". Ces propositions visaient au partage des responsabilités entre les deux ministères sur les points suivants: prévisions de main-d'oeuvre, politique de formation professionnelle et organisation de la formation professionnelle de la clientèle du monde du travail. Elles furent agréées le même jour par le ministre du Travail

Malgré ces assurances, la Loi qui fut votée par la suite accordait au ministre du Travail des pouvoirs qui risquaient fort de provoquer des conflits entre les établissements relevant de ce ministère et ceux qui sont sous la juridiction du ministère de l'Education. Le Conseil supérieur de l'éducation crut bon alors de faire la mise en garde suivante dans un avis au ministre de l'Education: "Il apparaît de première nécessité de suggérer que des mesures immédiates soient prises pour établir des mécanismes de collaboration clairs et précis entre tous les organismes concernés afin d'éviter un dédoublement dans les objectifs poursuivis et surtout dans l'utilisation des ressources humaines responsables de la réalisation des objectifs".

Un peu plus tard, le 14 juillet 1971, un arrêté en conseil instituait un Comité interministériel de régie pédagogique de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre: on y insistait particulièrement sur l'importance d'assurer "une concertation efficace des efforts" des deux ministères, et d'assurer en même temps l'utilisation "la plus rationnelle possible (des) ressources humaines et financières disponibles dans le système scolaire". Au ministère du Travail on attribuait "la responsabilité de dresser l'inventaire et d'établir les besoins tant quantitatifs que qualitatifs du la main-d'oeuvre"; au système scolaire on demandait de "viser à répondre aux besoins définis par le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre." Ce Comité interministériel a fonctionné jusqu'au mois de mai 1975.

CONCLUSION DU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE TRANSFERT DU F.F.M.C. AU QUEBEC présenté par le Comité Bergeron, en août 78, aux autorités du M.T.M.

A- faible performance des CPFP en terme d'accroissement d'emplois

B- cours de métiers: performance a considérablement diminuée avec la montée du chômage

C- lacunes: originant de l'administration provinciale
- manque de politique "la Province se limite à administrer des activités du fédéral et demeure à la remorque d'Ottawa".

D- importance d'établir une véritable PMO pour le rapatriement de la F.F.A.

E- plus grande utilisation des C.M.Q. pour sélection des stagiaires (104 h/a)

F- gestion générale d'un P.F.M.Q. (66 h/a)
- évaluation des besoins de m.o. par profession
- la programmation
- développement

N.B.: les ressources humaines sont déjà existantes.

CONCLUSION

"Le transfert global du P.F.M.C. au Québec présenterait le grand avantage de permettre au Québec d'assumer seul la maîtrise d'oeuvre d'un programme dont il revendique la juridiction depuis le tout début de l'action fédérale en ce domaine. Il permettrait également d'hamoniser la F.P.A. avec son propre système et se doter d'une éventuelle P.M.O."

TABLEAU I

TRANSFERT DU PROGRAMME FEDERAL SUR LA F.P.A.

PROGRAMME D'ACTION

HYPOTHESE	DESCRIPTION	ASPECTS JURIDICTION	ASPECTS ADMINISTRATIFS	COUT 1976-1977	AVANTAGES	INCONVENIENTS
PREMIERE: TRANSFERT GLOBAL DU PROGRAMME FEDERAL F.P.A. 1 avril 1979	. Formation Institutionnelle . Allocation de formation	. Donne assise constitutionnelle . Ne rend pas le prog. fédéral inopérant	Récupération de: . Gestion du programme . Sélection des stag. . Allec. de formation 170 hom/an.	Form inst: $92,639,000 Allocation: 32,465,000 C.E.I.C.: 2,800,000	Le Québec assume seul la maîtrise d'oeuvre du programme	Juridiction: Ne rend pas le prog. fédéral inopérant; concurrence et dédoublement possible. Administratif: Très périlleux pour le 1er avril 1979. Coût: financement de $163.9 millions.
	. Formation industrielle	. Juridiction commune . Domaine de concurrence	Récupération de: . Gestion du programme . Sélection . Négociation d'entente 125 hom/an.	Form. ind :$13,611,000 C.E.I.C. : 2,152,000		
DEUXIEME: PRISE EN CHARGE PAR ETAPES DU PROGRAMME FEDERAL SUR LA F.P.A. DEUX ANS A PARTIR DU 1er avril 1979 Août 1976 - NTM	1ère étape: 1. Temps partiel 2. Fonds d'Amélioration de la formation 3. Langues 4. Apprentissage 5. Formation industrielle 6. Allocation (partiel)	. Donne assise pour la formation institutionnelle. . Juridiction commune pour la formation industrielle . Concurrence	. Capacité d'absorption des activités . Pas de changement important dans l'organisation	Form inst: $76,092,000 Form ind : 13,911,000 Allocation: 10,542,000 C.E.I.C. : 2,300,000 TOTAL $53,545,000	1. Relativement facile par le Québec de réaliser rapidement la 1ère étape	Juridiction .N'invalide pas le programme fédéral .Concurrence pour la formation industrielle Admin.stratif .Etape de transition nécessaire .Négociation d'un nouvel accord 2 ans Coût .Financement d'un coût de $163.9 au terme de la 2e étape. Coûts estimés pour l'année 78-7 $180 millions
	2e étape: 1. Cours de récupération 2. Cours de formation prof. (plein temps) 3. Généralisation du système des all. de formation	1. Donne assise pour la formation institutionnelle 2. Ne rend pas le prog. fédéral inopérant	Impacts importants mais réalisables dans un contexte de planification	Form inst: $61,997,000 Allocation: 41,923,000 C.E.I.C. : 2,852,000 adm. prov : 3,750,000 TOTAL $110,522,000	Au terme de la 2e étape, le Québec assume seul la maîtrise d'oeuvre du programme.	

A l'annexe 11, nous présentons une lettre du président de l'A.P.C.F.P. M. Emilien Lavoie, au sous-ministre du MTM M. Gilles Lachance, en date du 21 septembre 1979, dans laquelle l'A.P.C.F.P. se dit d'accord sur l'intégration de la F.P.A. à une P.M.O.

Egalement, l'A.P.C.F.P. signifie son accord sur l'administration du programme par les partenaires sociaux.

Vous trouverez dans les pages subséquentes, le résumé des avis de l'A.P.C.F.P. sur les textes fournis par le M.T.M.

(cf annexe 11)

Il convient de vous souligner notre satisfaction de retrouver dans les textes soumis à notre consultation, les éléments et principes généraux devant constituer la "pierre angulaire" d'un programme de FPA à l'intention des travailleurs québécois.

De même, nous avons constaté avec un vif intérêt l'intention du Ministère d'impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration et l'administration du programme. " cf. documents avril 79 paragraphes 2.01 et 2.02 ".

En vue de répondre le plus adéquatement possible aux attentes du Ministère, nous avons jugé essentiel d'encadrer notre démarche à partir:

A) Des propositions de formation professionnelle aux adultes du MEM lorsque ses versions contenaient des éléments de complémentarité pour la clientèle des travailleurs et des organismes qui les représentent.

B) Des propositions du programme de formation professionnelle aux adultes contenant des principes de base valorisant la formation professionnelle des adultes et des modes opérationnels favorisant les organismes du milieu les représentant.

C) Des propositions d'un programme de formation professionnelle des adultes contenant des éléments d'innovation et changement favorisant le travailleur.

D) Des interrelations entre les principes généraux majeurs exprimés et ceux émis antérieurement par l'APCFP.

E) Des propositions de programmes de formation professionnelle concernant des éléments visant à augmenter la compétence des travailleurs de façon à accroître l'offre de main-d'oeuvre qualifié dans les secteurs, les professions et dans les localités où le besoin s'en fait sentir.

1- DOCUMENTS RETENUS ET COMMENTAIRES:

1.1 UN PROGRAMME INITIAL DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU QUEBEC (P.F.M.Q. - OCTOBRE 1978)

Le contenu de cette proposition élaborée par la D.G.E.A. comprend trois (3) chapitres dont les deux (2) premiers contiennent une description de la situation actuelle ainsi que la problématique qu'elle comporte, alors que la troisième partie contient la "proposition d'un programme F.P.A. renouvelé".

Cette proposition situe de façon globale l'intervention formation dans un cadre très large et imprécis en limitant les services à offrir à la clientèle indentifiée et en ne se souciant aucunement de situer la F.P.A. dans une politique de main-d'oeuvre.

La décentralisation suggérée pour l'opérationnalisation du programme semble référer uniquement aux instances du ministère de l'Education (structure locale - CSR & CEGEP).

L'absence totale de participation des partenaires sociaux à collaborer à la planification et la gestion du programme écarte, du revers de la main, les principaux agents de la formation. Le tout repose sur le dynamisme (lorsqu'ils en ont) des "fonctionnaires".

A NOTRE AVIS, CETTE PROPOSITION SEMBLE VOULOIR STATUER SUR CE QUI DEVRAIT APPARTENIR AU M.E.Q. S'APPROPRIANT AINSI LE ROLE DE MANDATAIRE UNIQUE EN MATIERE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AUX ADULTES.

1.2 STRATEGIE D'INTEGRATION ET DE DEVELOPPEMENT D'UN PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE ET D'EMPLOI QUEBECOISE (NOVEMBRE 1978)

Le contenu de cette proposition élaborée par la DGMO situe dans les chapitres I et II la formation professionnelle des adultes à l'intérieur d'une politique de main-d'oeuvre ainsi que le cadre du programme.

Ces énoncés de prémices permettent vraiment de déterminer le maître d'oeuvre du dossier de la formation professionnelle des adultes, à savoir le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

L'intérêt manifesté, de faire en sorte que la F.P.A. s'inscrive dans l'ensemble d'une politique de main-d'oeuvre, démontre un souci marqué de préoccupations envers le travail-

leur appelé à réagir à des changements technologiques rapides.

Le cadre opérationnel du programme énoncé dans le chapitre III ne prévoit pas de changements majeurs au mode de gestion actuel et l'absence de consultation et de participation des partenaires sociaux confirme d'après nous les intentions du M.T.M. à effectuer lui-même la gestion du programme. Ce que nous ne partageons pas. Le manque de motivation du M.T.M. à assumer pleinement ses responsabilités de gérance du programme par ses instances décentralisées continue d'entretenir de la confusion entre les divers intervenants, M.T.M., M.E.Q., M.A.S., C.S.R., C.F.P., etc.

EN RESUME, LE CONTENU DE CE PROGRAMME POURRAIT S'AVERER POSITIF SI L'ON Y INTRODUISAIT UNE PARTICIPATION EFFECTIVE DE GERANCE PAR SES PRINCIPAUX INTERESSES, LE TRAVAILLEUR ET L'EMPLOYEUR QUI EN ASSURERAIENT LA MOTIVATION ET LE LEADERSHIP VOULU POUR RENTABILISER LE PROCESSUS.

1.3 POLITIQUES RELATIVES A UN PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES DU QUEBEC (AVRIL 1979)

Le contenu de cette proposition de programme élaborée par le M.T.M. s'avère être celui possédant tous les indicateurs qui sous-tendent la mise en place d'une vraie politique de main-d'oeuvre.

Il est évident qu'il aurait été intéressant d'en saisir à l'intérieur du texte les modalités opérationnelles. Le fait de situer clairement le rôle MTM-MEQ, partenaires sociaux et organismes du milieu a pour effet de clarifier, une fois pour toutes, les champs de responsabilités de chacun.

EN RESUME, SI ON ARTICULAIT AVEC LE MILIEU LES PRINCIPES D'UN TEL PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET SI LES AUTORITES GOUVERNEMENTALES EN CONSENTAIENT L'OPERATIONNALISATION, IL FAUDRAIT NOTER UNE EVOLUTION CERTAINE DU PROGRAMME DE LA F.P.A.Q.

1.4 LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS PROPOSITIONS D'ACTIVITES POUR LES ANNEES 1977 A 1979

Le contenu de cette proposition de programme développe de façon pratique les différents volets de la formation professionnelle du travailleur.

En plus de formuler des solutions intéressantes aux programmes actuels, il situe bien la clientèle du M.T.M.O. et précise clairement le rôle des partenaires sociaux en matière de F.P.A.

Il demeure cependant que ce devis de programme limite à toutes fins pratiques les activités du

M.T.M. à la formation professionnelle par apprentissage, c'est-à-dire les métiers régis en vertu de la loi sur la formation et qualification professionnelles, possiblement les métiers réglementés ainsi que la formation en industrie.

C'est bien sûr une approche dite "fragmentée" d'un programme de F.P.A. prévu à l'intérieur d'une politique de main-d'oeuvre et une telle proposition a comme objectif principal de préciser le partage des responsabilités entre le M.T.M. et le M.E.Q.

A NOTRE AVIS, IL Y AURAIT AVANTAGE POUR LE M.T.M. DE VERIFIER LA POSSIBILITE D'UTILISER CERTAINS ELEMENTS POSITIFS DE CETTE PROPOSITION POUR LES INTEGRER AVEC CELLE D'AVRIL 1979, LAQUELLE COUVRE TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITES DANS LE CADRE GLOBAL D'UNE POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE.

II- INTERRELATIONS DES PRINCIPES ENONCES A L'INTERIEUR DES DOCUMENTS CONSIDERES ET PROPOSITIONS DEJA SOUMISES AU M.T.M. PAR L'A.P.C.F.P.

L'A.P.C.F.P. a déjà attiré l'attention des autorités du Ministère sur l'importance d'inclure la participation des partenaires sociaux à la CONSULTATION et à l'ADMINISTRATION d'un programme de formation des travailleurs québécois adultes (cf. document de mars 1978).

Selon nous, il y aurait avantage pour le M.T.M. de situer ce programme de formation dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre quand de ce fait il en préciserait les utilisateurs

(clientèle) ainsi que les responsables mandatés par l'administré (le milieu).

De plus, l'A.P.C.F.P. insiste sur les grandes étapes de réalisation dans l'intention de rendre dynamique et efficace la gestion du programme. A cet effet, elle réitère avec insistance sa proposition de février 1978, à savoir:

1- Que la clientèle soit clairement identifiée comme étant le travailleur québécois sur le marché du travail par opposition à celle du M.E.Q. (clientèle plus globale du citoyen comme tel).

2- Que le chapitre 51 des lois de 1969 (Bill 49) soit appliqué dans toute son ampleur.

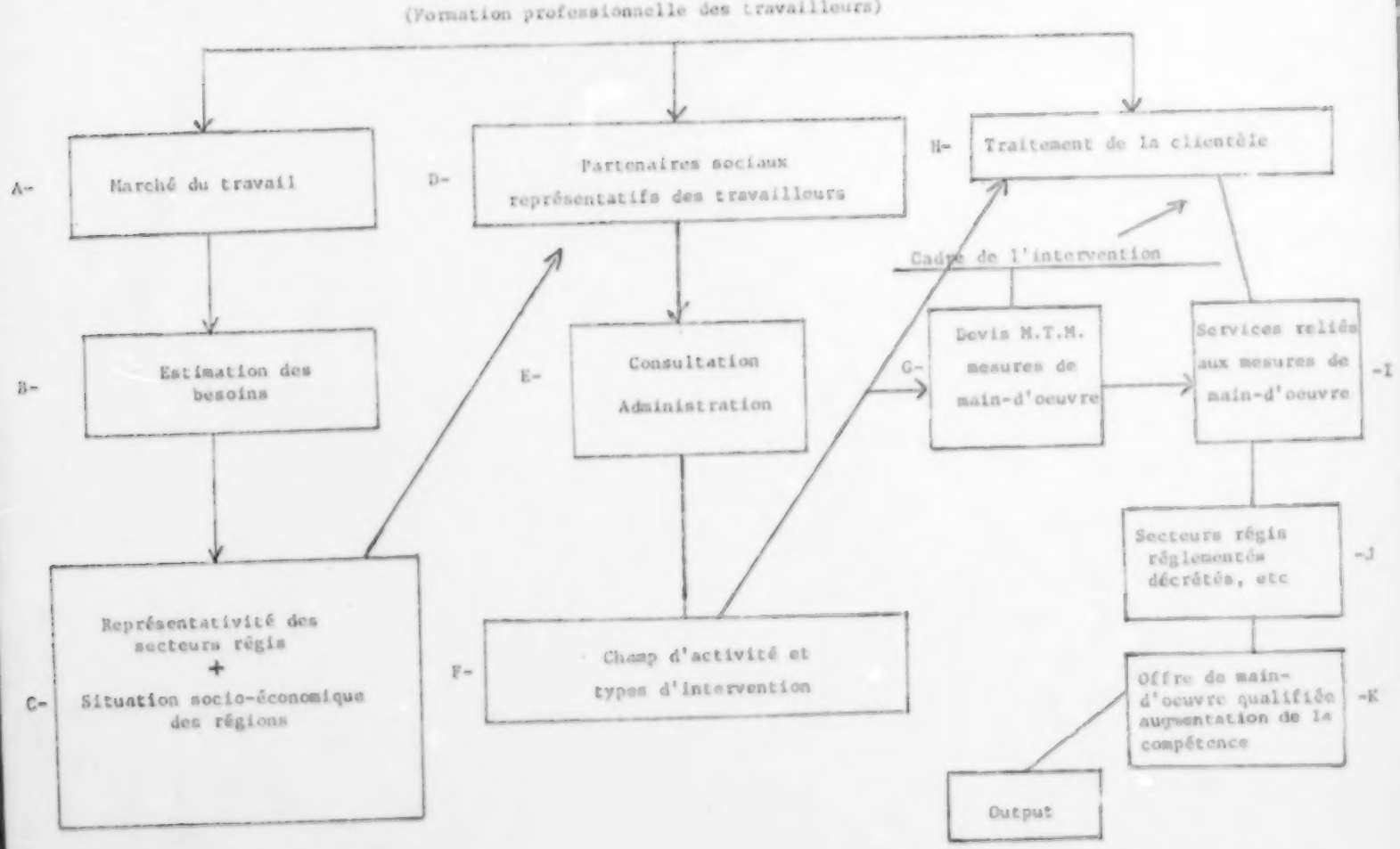
3- Que le rôle des organismes décentralisés du M.T.M., mandataires de la gestion du programme soit élargi et englobe toutes les phases du processus de formation, incluant l'estimation des besoins et l'animation du milieu.

Les commentaires colligés dans ce texte mériteront assurément d'être précisés par des illustrations relatives au marché du travail. En notre qualité de représentants des travailleurs québécois susceptibles de bénéficier d'un service gouvernemental, nous croyons fortement à l'unification des forces en présence pour clarifier les responsabilités des Commissions de

formation professionnelle, en tant qu'organismes responsables régionalement de l'administration de mesures de main-d'oeuvre telles qu'elles auront été énoncées par le M.T.M.. Le réseau C.F.P. est conscient de l'importance de renouveler sa politique de formation professionnelle des travailleurs dans un cadre juridictionnel où se manifeste le leadership de la population, en quête d'un service auquel elle a droit, d'autant plus que le coût du système lui en incombe.

A cette fin, le M.T.M. peut compter sur la collaboration de l'A.P.C.F.P. dans l'élaboration et l'application de toutes mesures visant à améliorer le sort de ceux que nous représentons.

GRAPHIQUE D'ENCADREMENT



121

CONCLUSION GENERALE

Nous avons jugé opportun d'énoncer la conclusion générale de cette intervention sous la forme de quinze (15) constatations à partir de la présentation préalable des principaux éléments de la F.P.A. telle qu'elle est structurée au Québec actuellement, tout en y insérant les composantes nouvelles de son intégration à une politique de main-d'oeuvre québécoise.

Aussi, nous avons joint à chacune de ces constatations, des recommandations visant l'amélioration du programme au Québec et la valorisation des intervenants Québécois en matière de main-d'oeuvre, plus particulièrement reliés au C.F.P.

lière CONSTATATION

Le M.T.M. agit comme négociateur de la partie provinciale, dans le cadre de l'entente bi-latérale Canada-Québec, sur le P.F.M.C. et le rôle qui lui est dévolu se limite à la pré et post-formation, impliquant un montant infime des sommes négociées (environ 10%). L'examen du P.F.M.C. fait ressortir un trop grand nombre d'intervenants dans le domaine.

RECOMMANDATIONS

Que le M.T.M. ne négocie que la part qui lui revient en fonction des activités dont il est responsable.

EXEMPLE: - l'apprentissage
- le fonds d'exploitation des commissions de formation et des centres
- les ressources humaines du M.T.M., dans ce dossier.

Que le M.T.M. se retire du domaine de la formation générale et se limite à la formation professionnelle, exigée par les besoins de la main-d'oeuvre. Tout ce qui concerne l'intégration d'un adulte au réseau régulier de l'éducation devrait relever du M.E.Q., qui pourrait lui-même négocier sa partie de l'accord avec le fédéral. Il faudrait évaluer la pertinence qu'il y est un négociateur commun pour la partie provinciale, qu'il provienne du M.A.I. (affaires inter) ou qu'il provienne directement du Conseil exécutif.

2ième CONSTATATION

Le M.T.M. n'a pas encore énoncé le cadre et le contenu de sa politique de main-d'oeuvre. Le leadership du gouvernement québécois en matière de main-d'oeuvre n'est pas clairement exprimé vis-à-vis des deux (2) autres partenaires importants du P.F.M.C., soit le M.M.I. et le M.E.Q., et ce, dans le domaine de la F.P.A.

RECOMMANDATION

Que le M.T.M. se munisse d'une P.M.O.Q., dont les mesures correctrices permettent d'identifier sa propre clientèle ainsi que les moyens de la satisfaire.

EXEMPLE: La scolarisation est un concept d'éducation tandis que le recyclage des travailleurs est un concept de main-d'oeuvre (surtout lorsqu'il y a nécessité par l'évolution technologique dans l'entreprise)

N.B.: scolarisation doit s'interpréter comme étant l'investissement en scolarité (jrs/élèves) reliée plus particulièrement à la formation générale et conduisant à l'obtention d'un grade.

3ième CONSTATATION

Les partenaires sociaux (employeurs-salariés) ont été graduellement écartés du processus décisionnel de la F.P.A. au Québec.

EXEMPLE: - Depuis au-delà de trois (3) ans les C.C.R. (Bill 49) ne sont plus convoqués par le M.T.M., et conséquemment les assemblées générales de C.F.P. ne se tiennent plus, ce qui contrevient fortement au mécanisme de consultation du milieu. Cette situation place les administrateurs de C.F.P. dans des rôles de "gardiens des biens de l'état".

RECOMMANDATIONS

Sans légiférer, le M.T.M. peut rendre opérationnel le Bill 49, au niveau de la consultation du milieu, dans des secteurs économiques régionaux, impliquant les acteurs dans les domaines où le M.T.M. se préoccupe de l'adaptation de la main-d'oeuvre aux besoins du marché du travail et au niveau de l'administration du réseau régional de la formation, en ce qui concerne le fonctionnement des Centres de formation.

Que le M.T.M. évalue la pertinence de distinguer les rôles d'une part, des C.F.P. (Commissions) en tant qu'organismes ayant le mandat d'évaluer les besoins de la main-d'oeuvre et d'autre part, des C.F.P. (Centres) en tant qu'institutions du M.T.M. dont le mandat serait de dispenser la formation professionnelle à la clientèle main-d'oeuvre, préidentifiée par le M.T.M. (en collaboration avec les gens du milieu)

EXEMPLE: - L'apprentissage dans le secteur de la construction.

N.B.: Sur cette question, il est utile de consulter le fonctionnement des Commissions d'apprentissage, avant 1969.

4ième CONSTATATION

Le réseau C.M.Q. du M.T.M. n'est pas tellement impliqué dans le processus de la F.P.A.

RECOMMANDATION

Que le M.T.M. se serve de ses C.M.Q. au niveau des services aux travailleurs, en fournissant au système une plus grande accessibilité géographique à la clientèle éventuelle.

EXEMPLE: - L'inscription d'un travailleur à un cours de formation dispensé dans le Centre régional de formation, peut être fait dans la localité du C.M.Q., par des employés du M.T.M.

N.B.: la F.P.A.Q. devrait tirer profit de la décentralisation du M.T.M. et plus particulièrement, dans le domaine de l'apprentissage. L'exemple citée plus haut ne signifie pas nécessairement que l'ensemble des services aux travailleurs seraient la responsabilité du C.M.Q.

5ième CONSTATATION

Les mécanismes opérationnels M.T.M.-M.E.Q. créent de la confusion dans les responsabilités, particulièrement au niveau des chevauchements où les rôles de chacun s'enchevêtrent à ce point, que souvent, le client peut subir l'odieux des déplacements.

Par la loi 49 (chap. 51, lois 69), la formation professionnelle est intimement reliée à la qualification professionnelle, soit au niveau des ajustements à faire pour intégrer un travailleur au marché du travail, soit au niveau de l'évolution d'une tâche dans l'entreprise et des changements technologiques. Les responsabilités sont départagées entre le MMI, le MEQ et le MTM.

Responsabilités générales

- MMI
  - financement
  - sélection plein temps
  - allocations
- MEQ
  - la formation
- MTM
  - distribution globale et rég.
  - pré-formation
  - post-formation

De plus, la loi prévoit la participation des parties à l'ensemble du processus (consultation et administration).

C'est de cette manière qu'ont été constitué les CCR (Comité Consultatifs Régionaux) et les C.F.P. (Commissions de formation Professionnelle). Le développement du système a permis d'établir le partage des responsabilités MTM-MEQ (mécanismes opérationnels et C.I.R.P. (Comité Interministériel de Régie Pédagogique). Cette entente "carcérale" a placé le MTM dans un "étau" opérationnel où son rôle risque de devenir complémentaire, de façon permanente.

RECOMMANDATIONS

Que le M.T.M. signifie au M.E.Q. son niveau d'action (mesures de main-d'oeuvre) et qu'il se réserve un "corridor d'intervention" qui même réduit, peut lui permettre d'accomplir son action de façon totale et chronologique.

EXEMPLE: - Il est préférable que le M.T.M., après avoir circonscrit ses secteurs d'interventions, se prévale de la responsabilité totale de l'admission, l'inscription, la formation, la certification de la compétence de sa clientèle plutôt que de "passer la commande" au M.E.Q.

Que le M.T.M. utilise ses ressources humaines, financières et physiques des Centres de formation à ses propres fins soit le recyclage et le perfectionnement de la main-d'oeuvre, telle qu'identifiée dans ses mécanismes d'intervention. (construction, automobile, coiffure, etc.)

6ième CONSTATATION

Par des ententes avec le M.E.Q., le M.T.M. a prêté ses "Centres d'apprentissage" et permis de les intégrer au réseau régulier de l'éducation des adultes des Commissions Scolaires. Le M.T.M. ne s'est prévalu que des responsabilités d'entretien et d'équipements de ses Centres de formation. (cf. document du C.I.R.P., p.15)

Le Bill 49 prévoyait la participation active du M.T.M. au processus continu de FPA. Les faits des 10 dernières années démontrent qu'en privant les CFP de leurs responsabilités dans la formation et la consultation, le MTM a confié aux CFP un rôle administratif, tributaire de la réalisation des objectifs et mandats issus de l'accord Canada-Québec VS l'entente MTM-MEQ.

Pourtant, les notes explicatives du Bill 49 prévoyaient que les Commissions de formation professionnelle administrent les Centres d'apprentissage déjà constituées et élargissent leur champ d'action pour répondre aux besoins...

RECOMMANDATION

Que le M.T.M. résilie les contrats d'utilisation des Centres par le M.E.Q. et qu'il s'en serve pour satisfaire ses propres fins, c'est-à-dire les rendre au service de la clientèle main-d'oeuvre et non la clientèle éducation.

7ième CONSTATATION

Les parties de l'accord Canada-Québec peuvent y mettre fin, en respectant un délai de 90 jours (article 3.5.1.5)

RECOMMANDATIONS

Que le M.T.M. signifie à la partie fédérale son intention de ne plus négocier pour le M.E.Q. (ou autres partenaires prov.) et que sa part résiduel de la négociation s'encadrera dans l'intervention main-d'oeuvre, c'est-à-dire l'apprentissage, les C.F.P. (Centres)

Que la négociation pour le Québec se fasse par le M.A.I., pourrait être envisagée, compte tenu du partage des responsabilités des Ministères.

N.B.: tenir compte que l'apprentissage puisse être ouvert à un ensemble d'autres secteurs.

8ième CONSTATATION

Le Québec exerce un rôle complémentaire au fédéral dans le cadre du PFMC et ses interventions sont tributaires de celles du M.M.I., et des données fournies par Statistiques-Canada, sur le marché du travail.

RECOMMANDATION

Dans une P.M.O.Q., le Québec devra se munir de son propre réseau statistique d'informations sur le marché du travail et le M.T.M. devrait en avoir le leadership. (cf. proposition du Ministre Johnson, nov. 1977, de créer un OFFICE DE RECHERCHE (p. 45).

N.B.: tenir compte que les C.F.P. décentralisés peuvent fournir un INPUT important sur les données statistiques.

9ième CONSTATATION

La performance du P.F.M.C. en terme de placement, se détériore d'année en année. L'effet stabilisateur du programme est plus grand en Ontario qu'au Québec alors qu'on devrait avoir l'inverse.

RECOMMANDATION

Privilégier une politique de développement industriel et de programmes compensatoires d'emploi, pour ensuite en faciliter les ajustements par une PMO ou le programme de formation professionnelle jouerait un rôle important.

10ième CONSTATATION

Le Québec n'a pas énoncé le cadre de sa P.M.O.

L'analyse des incidences économiques du PFMC au Québec, nous a démontré qu'une des causes majeures de l'existence d'un leadership hésitant et douteux du Québec en matière de main-d'oeuvre, était l'absence d'une volonté ferme de se doter d'une pol. de m.o., appuyée par le désir de satisfaire les besoins des travailleurs québécois.

RECOMMANDATIONS

Les éléments d'une PMOQ pourrait être:

la connaissance de la m.o.
la connaissance des besoins en et de la m.o.
rassembler les données de l'offre et la demande
diagnostiquer les problèmes du marché du travail et proposer des politiques appropries
developper nos propres instruments statistiques.

Le second cadre d'intervention d'une PMO peut se situer au niveau des conséquences des politiques générales de travail et des grandes responsabilités du MTMO, touchant les travailleurs québécois. A titre d'exemples, l'administration des décrets, l'adoption de règlements de qualification professionnelle, l'instauration de régimes d'apprentissage créent des situations de contingentement d'une partie de la main-d'oeuvre où les besoins sont plus aisément circonscrits, et par conséquent, plus facile à satisfaire.

"...l'objectif d'une politique de main-d'oeuvre est de régulariser le marché du travail de manière à permettre de façon rationnelle le développement, l'utilisation et le déploiement de toute la main-d'oeuvre d'une société. En somme, une recherche collective de qualité de la vie."

"Une politique de main-d'oeuvre en est une d'ajustement économique et social. Elle vise particulièrement à la correction des déséquilibres quantitatifs et qualitatifs sur le plan des professions, des secteurs d'activités économiques et des régions. De par la nature des mesures de main-d'oeuvre, cette politique repose sur une bonne connaissance de la main-d'oeuvre, des besoins en main-d'oeuvre et des mécanismes qui favorisent ou entravent les ajustements."

11ième CONSTATATION

1- Le MTM n'a pas véritablement appliqué la loi 49 (chap. 45 lois 69) en ce qui concerne les CFP (consultation et administration)

2- La signature de l'accord Canada-Québec a servi des fins budgétaires plutôt que les travailleurs et a placé la main-d'oeuvre québécoise dans une situation de dépendance presque totale en matière de planification d'activités et programmation de la FPA au Québec.

3- L'entente MTM-MEQ de 1972 a placé le MTM et les CFP dans une position de négociations "locales" où les responsabilités n'en finissent plus de chevaucher autant sur le plan administratif que des services à la clientèle.

4- Le rapport Belleville est très explicite sur la relation MTM et partenaires sociaux.

> "En enlevant aux CFP le champ de l'organisation de l'enseignement professionnel des adultes et en cessant toute activité des Comités Consultatifs Régionaux, le MTM affecte radicalement l'activité de participation des partenaires sociaux qu'il avait programmée concernant l'administration générale du système de formation professionnelle des adultes au Québec."

RECOMMANDATIONS

Nous partageons l'avis du M.T.M. quant à l'administration de ce programme de formation assuré par les gens du milieu (partenaires sociaux) et nous ajoutons que l'élaboration de politiques en cette matière, ainsi que les guides de fonctionnement nécessitant une présence des gens impliqués soient faits par lesdits administrateurs, lesquels confirment les positions antérieures de l'APCFP.

L'A.P.C.F.P. a déjà attiré l'attention des autorités du Ministère sur l'importance d'inclure la participation des partenaires sociaux à la CONSULTATION et à l'ADMINISTRATION d'un programme de formation des travailleurs québécois adultes (cf. document de mars 1978).

Selon nous, il y aurait avantage pour le M.T.M. de situer ce programme de formation dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre quand de ce fait il en préciserait les utilisateurs (clientèle) ainsi que les responsables mandatés pour l'administrer(le milieu).

De plus, l'A.P.C.F.P. insiste sur les grandes étapes de réalisation dans l'intention de rendre dynamique et efficace la gestion du programme. A cet effet, elle réitère avec insistance sa proposition de février 1978, à savoir:

1- Que la clientèle soit clairement identifiée comme étant le travailleur québécois sur le marché du travail par opposition à celle du M.E.Q.(clientèle plus globale du citoyen comme tel).

2- Que le chapitre 51 des lois de 1969 (Bill 49) soit appliqué dans toute son ampleur.

3- Que le rôle des organismes décentralisés du M.T.M., mandataires de la gestion du programme soit élargi et englobe toutes les phases du processus de formation, incluant l'estimation des besoins et l'animation du milieu.

N.B.: Le rôle des partenaires sociaux dans l'administration d'un PFMQ, se situe au niveau de leur implication comme administrateurs des CFP (par la loi), de l'effort de concertation provinciale visant à créer l'uniformité dans les cadres d'intervention... Il faudrait prévoir de confier aux partenaires sociaux certaines responsabilités dans le cadre de l'uniformisation des interventions régionales.

12ième CONSTATATION

Sommet Montebello:

"La formation et la qualification professionnelles demeurent les principaux instruments d'une P.M.O."

Parmi les programmes gouvernementaux de qualification, le programme fédéral de formation de la main-d'oeuvre canadienne (PFMC) occupe une place centrale par son ampleur ($159 millions au Québec seulement pour l'année 1976-1977). Par ce programme, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada achète des cours de formation en institution au Québec, subventionne des projets de formation en industrie soumis par les employeurs et verse des allocations de formation aux stagiaires des cours en institution à temps plein. Par ailleurs, au niveau provincial, la loi sur la formation et la qualification professionnelles de 1969, qui visait notamment à établir des structures de consultation des partenaires sociaux aux programmes de formation (via les commissions de formation professionnelle et les comités consultatifs régionaux), établissait aussi les cadres de deux programmes: le système d'apprentissage et le programme de reclassement.

Dans l'ensemble cependant, il faut conclure à un succès relatif des cours de métiers puisqu'une proportion plus faible des finissants se trouvent du travail dans les premiers mois qui suivent la fin de leurs études, par rapport aux finissants du secondaire professionnel régulier (70% VS 75%). Quant aux cours préparatoires, leur succès semble mitigé (plus de 40% des finissants sont en chômage, ou inactifs); il faut cependant rappeler que ces étudiants n'ont le plus souvent qu'un cours secondaire non terminé et n'ont pas de spécialité.

RECOMMANDATIONS

Ces résultats relatifs indiquent la nécessité de certaines modifications afin de rendre le système de formation professionnelle des adultes mieux adapté aux besoins et plus efficace. Il serait aussi opportun à ce niveau de clarifier les champs d'intervention des ministères des deux paliers de gouvernement qui sont en cause.

Cela implique une responsabilité accrue de l'entreprise en ce qui concerne la préparation spécifique et immédiate à un emploi.

Il doit y avoir à ce niveau une plus grande collaboration entre les parties impliquées dans le processus de la formation professionnelle.

L'Etat aura toujours un rôle important dans l'orientation de la formation et de la qualification professionnellesen procurant une connaissance appropriée des marchés de travail sectoriels, régionaux et locaux. Cependant, les autres partenaires socio-économiques ont également une responsabilité de premier plan en la matière. C'est de la concertation de l'ensemble de ces partenaires que peut naître une politique de main-d'oeuvre adaptée à notre réalité sociale et économique.

13ième CONSTATATION

ATTENDU QUE suivant les articles 7a et 7b de la Loi régissant les Commissions de Formation Professionnelle, il est stipulé que:

"Elles peuvent notamment avec l'autorisation du Ministre et aux conditions qu'il détermine:

7a: conclure avec toutes les institutions d'enseignements, personnes, entreprises ou organismes des ententes relatives à la formation professionnelle

7b: donner des cours d'apprentissage, de formation professionnelle, de réadaptation au travail et de recyclage de la main-d'oeuvre."

ATTENDU QUE les Commissions de Formation Professionnelle entendent jouer pleinement leur rôle.

ATTENDU QUE ces dernières ne veulent plus être des organismes "fantômes" voués à une disparition si la situation actuelle persiste.

ATTENDU QU'il devient urgent pour le bien des travailleurs de remettre plus de vigueur dans le système de la formation professionnelle.

ATTENDU QUE les membres élus sont prêts à assumer leur part de responsabilité en ce qui concerne l'amélioration de leur mieux -être collectif.

ATTENDU QUE l'Entente MTM-MEQ présentement en vigueur est dénoncée.

ATTENDU QUE la collaboration souhaitable entre le MTM et le MEQ en termes de complémentarité des programmes, devrait s'effectuer non d'après une entente formelle, mais selon une simple politique d'action rationnelle et planifiée telle qu'elle peut se pratiquer avec n'importe quel autre ministère ou organisme.

ATTENDU QUE les clientèles respectives de chacun des ministères doivent être clairement définies.

ATTENDU QUE le MTM demeure responsable auprès de la clientèle qu'il aura identifiée comme sienne, même s'il doit faire appel à des sous-traitants pour répondre adéquatement à ses obligations.

ATTENDU QUE l'utilisation des centres demeure la responsabilité exclisive des C.F.P.

RECOMMANDATIONS

1- Que notre clientèle soit identifiée clairement comme étant celle du travailleur sur le marché du travail par opposition à la clientèle du MEQ qui aura la responsabilité de la personne en préparation pour entrer sur le marché du travail.

2- Que l'on rende opérationnels les articles 7a et 7b de la Loi 49.

3- Que le Ministre permette aux responsables (gestionnaires et membres des CFP) de jouer pleinement leur rôle englobant ainsi toutes les phases du processus de formation.

4- Que soient retenues certaines priorités en matière de formation professionnelle sans laisser pour compte les secteurs dont des besoins auront été exprinés.

5- Que soit décrit un véritable système d'apprentissage dans le cadre des CFP revitalisées.

6- Qu'un plan soit élaboré dans lequel l'opérationnalisation du processus ci-dessus serait explicitée, le tout soumis à l'attention du Ministre.

7- Les partenaires sociaux étant les utilisateurs du produit du système doivent être impliqués directement dans l'organisation et l'administration du processus de formation (dynamisme des partenaires et qualité du produit).

8- Les partenaires sociaux sont bien placés à titre d'utilisateurs du système pour identifier et prioriser les besoins de même que pour apprécier les résultats de la formation.

9- Les partenaires sociaux se doivent de détenir des pouvoirs décisionnels pour assurer l'efficacité du processus opérationnel. Dans la même optique, ils pourraient être impliqués financièrement.

10- Pour être réaliste, l'estimation des besoins de formation doit se faire selon une approche sectorielle des secteurs occupationnels et se limiter à l'ambition de résultats à court et à moyen terme.

4- Que soient retenues certaines priorités en matière de formation professionnelle sans laisser pour compte les secteurs dont des besoins auront été exprimés.

5- Que soit décrit un véritable système d'apprentissage dans le cadre des CFP revitalisées.

6- Qu'un plan soit élaboré dans lequel l'opérationnalisation du processus ci-dessus serait explicitée, le tout soumis à l'attention du Ministre.

7- Les partenaires sociaux étant les utilisateurs du produit du système doivent être impliqués directement dans l'organisation et l'administration du processus de formation (dynamisme des partenaires et qualité du produit).

8- Les partenaires sociaux sont bien placés à titre d'utilisateurs du système pour identifier et prioriser les besoins de même que pour apprécier les résultats de la formation.

9- Les partenaires sociaux se doivent de détenir des pouvoirs décisionnels pour assurer l'efficacité du processus opérationnel. Dans la même optique, ils pourraient être impliqués financièrement.

10- Pour être réaliste, l'estimation des besoins de formation doit se faire selon une approche sectorielle des secteurs occupationnels et se limiter à l'ambition de résultats à court et à moyen terme.

11- Il est de toute première importance et urgent que soit instauré un régime d'apprentissage dans divers secteurs économiques au Québec.

12- La formation qui s'y inscrirait serait administrée par les instances déjà en place et rattachées au ministère du Travail, soit les Commissions de Formation Professionnelle.

13- A cet effet, les partenaires sociaux déjà impliqués dans l'administration des C.F.P. devraient sans faute être aussi directement impliqués tant au niveau de l'élaboration (consultation) que de l'instauration du régime (application).

14- Ce régime ne saurait toutefois se substituer aux responsabilités que détiennent déjà les C.F.P. dans l'ensemble des champs occupationnels ou dans les divers secteurs d'activité économique. D'ailleurs, l'implantation d'un nouveau régime ne viendrait pas en conflit avec la situation d'apprentissage actuelle à la condition que sont instauration soit graduelle et que soient maintenus les services auxquels les C.F.P. président déjà au bénéfice des travailleurs.

15- Que le Ministère voit à la préparation d'un régime d'apprentissage en consultation avec les partenaires sociaux.

16- Que ledit régime soit administré de façon partagée par le Ministère et les C.F.P. selon des mandats spécifiques.

17- Que le Ministère assume le contrôle du régime dans son ensemble et en sanctionne les résultats.

14ième CONSTATATION

Il a été reconnu que les mécanismes opérationnels (entente M.T.M.-M.E.Q.) étaient une cause d'imprognlio pour la partie provinciale. Nous l'avons dénoncé à maintes reprises comme étant un handicap majeur au traitement de la clientèle vis-à-vis des exigences du marché du travail.

Que les ministères de l'Education et du Travail (CFP) exercent en parallèle et de droits égaux les mêmes services auprès du travailleur, nous ne sommes pas d'accord. Il nous faut dès lors trop souvent tolérer l'empiètrement ou subir le manque de collaboration. Ce n'est peut-être donc pas le système lui-même qui souffre d'incohérence comme la façon dont il est appliqué. La formule nous paraît pourtant plus simple si l'on veut respecter les règles du jeu: dans le PFMC, le MEQ devient au choix du MTM(CFP) client de ce dernier à qui il doit produire les résultats escomptés suite à une commande spécifique.

L'éventail des services possibles ne correspond pas nécessairement à un éventail de déplacements. Présentement, le candidat désireux de "bénéficier des programmes de formation professionnelle de la main-d'oeuvre canadienne" n'a pas le choix: il doit se présenter à un CEC. Celui-ci contacte la CFP, son seul interlocuteur en pareil cas, pour conclure une inscription s'il y a lieu. De là et après ouverture d'un dossier conforme, le candidat est dirigé à une institution d'enseignement, apte à répondre à un besoin bien déterminé vis-à-vis le travailleur.

L'élimination du MTM (CFP) comme intervenant n'annulerait certes pas les ballades d'une institution à l'autre, compliquerait les listes d'attentes, rendrait aléatoire l'uniformité des services que le CSE prête au CS, fournirait peut d'assurance quant au respect des objectifs du MTM qui par un de ses organismes (CFP) assume les responsabilités qui lui incombent auprès de son propre client.

RECOMMANDATIONS

Nous croyons opportun et urgent que le MTM et le MEQ définissent leur clientèle respective. Il est à noter toutefois que du fait qu'un travailleur ait besoin de formation et qu'il soit un adulte, nous ne pouvons pour autant déduire qu'il devient de facto un client du MEQ.

L'éducation des adultes ou l'éducatior permanente est un processus global qui se situe au-delà d'un moyen particulier d'apprentissage et d'entraînement. La globalité de ce processus ne doit surtout pas servir de prétexte à l'accaparement de tout type de clientèle en besoin de formation. Le biaisement des objectifs particuliers du travailleur et l'insatisfaction de ce dernier ont déjà trop souvent fait les frais du zèle empirique d'opérations en chasse-gardée.

Enfin, la problématique de la formation professionnelle du travailleur court la chance d'être vraiment amenuisée le jour où le MIM se dotera d'un régime d'apprentissage qui lui soit propre et qu'il en maintienne l'entier contrôle quelle que soit l'origine de l'expertise à laquelle il jugera à propos de faire appel pour l'atteinte de ses objectifs.

15ième CONSTATATION (Comité Bergeron, août 78)

A- Faible performance des FPFP en terme d'accroissement d'emplois

B- Cours de métiers: performance a considérablement diminuée avec la montée du chômage

C- Lacunes: originant de l'ad. 'nistration provinciale

- manque de politique "la Province se limite à administrer des activités du fédéral et demeure à la remorque d'Ottawa."

RECOMMANDATIONS

Importance d'établir une véritable PMO pour le rapatriement de la F.P.A.

Plus grande utilisation des C.M.Q. pour sélection des stagiaires (104 h/a)

"Le transfert global du P.F.M.C. au Québec présenterait le grand avantage de permettre au Québec d'assumer seul la maîtrise d'oeuvre d'un programme dont il revendique la juridiction depuis le tout début de l'action fédérale en ce domaine. Il permettrait également d'hamoniser la F.P.A. avec son propre système et se doter d'une éventuelle P.M.O."

BIBLIOGRAPHIE

1- Potvin Gilles, Dossiers A.P.C.F.P., de février 1978 à septembre 1979.

2- Johnson, P.M. Travail-Québec, 21 novembre 77, pp. 1 à 4

3- M.T.M., vers une politique de main-d'oeuvre, 10 février 1977
Colloque de l'I.T.H.Q.

4- Rapports annuels 1978-79, M.T.M., D.G.M., S.F.P.

5- Accord Canada-Québec, sur la F.P.A., pour les années 1978-79, 1979-80, 1980-81.

6- Additions et précisions aux mécanismes opérationnels, décembre 1973.

7- Document du C.I.R.P., M.T.M. - M.E.Q., décembre 1973

8- La conférence du sommet de Montebello, L'état de la situation socio-économique, publié par le Ministère du Conseil exécutif, mars 1979.

9- Rapport du groupe de travail sur le transfert du P.F.M.C. au Québec, août 1978

10- Incidence du P.F.M.C. sur l'économie du Québec, direction générale de la Recherche du M.T.M., 15 mars 1978.

11- La formation professionnelle, "Une constatation" Rapport Belleville, M.T.M., janvier 1977.

12- Un programme initial de formation de la main-d'oeuvre du Québec, DGEA, octobre 1978.

13- Stratégie d'intégration d'un programme de formation de la main-d'oeuvre dans le cadre d'une P.M.O., M.T.M., novembre 1978.

14- Politique relative à un programme de F.P.A.Q., M.T.M., avril 1979.

15- La formation professionnelle des travailleurs, rapport Belleville, avril 1977.

STIPULATIONS DE L'ACCORD CANADA-QUEBEC SUR LA F.P.A.

LE GOUVERNEMENT DU CANADA, représenté par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (ci-après appelée "La Commission")

D'UNE PART

LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC, représenté par le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre, (ci-après appelé "le Québec")

D'AUTRE PART

ATTENDU QU'en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, la Commission est autorisée à conclure avec une province un contrat prévoyant le paiement par le Canada à cette province d'un montant calculé selon les stipulations d'un accord à conclure entre les parties;

ATTENDU QUE la Commission et le Québec reconnaissent qu'il est possible et souhaitable, dans le cadre de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, d'améliorer l'administration actuelle du programme de formation professionnelle de la main-d'oeuvre, notamment au point de vue de la coopération entre les deux gouvernements et de la simplification des procédures de financement et de contrôle;

le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec conviennent d'abroger les dits accords et de la remplacer par le présent accord.

En foi du quoi, le présent accord a été signé au nom du Canada tel que représenté par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, ce 4e jour de décembre 1978.

Témoin

Président, Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Témoin

Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

En foi de quoi, le Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre et le Ministre des Affaires intergouvernementales ont signé le présent accord au nom du Québec ce 25e jour de janvier 1979.

Témoin

Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre

Témoin

Ministre des Affaires intergouvernementales

POSTULATS ET DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Les postulats qui suivent sont à la base du présent accord:

1.1.1. Le programme de formation professionnelle de la main-d'oeuvre ne sera entièrement efficace que dans la mesure où il y aura une consultation et une coopération très étroites entre la Commission et les provinces à tous les niveaux pendant les étapes de planification, de mise en application et d'évaluation, dans le cadre des rôles respectifs de chacun.

1.1.2. Le perfectionnement des connaissances professionnelles et la compétence de la main-d'oeuvre sont des facteurs de croissance de l'économie canadienne.

1.1.3. Il faut offrir des possibilités suffisantes de formation aussi bien aux personnes à la recherche d'un emploi qu'à celles détenant déjà un emploi.

1.1.4. La Commission et le Québec reconnaissent que l'industrie a une grande responsabilité en ce qui concerne le développement des compétences de la main-d'oeuvre et, en conséquence, la Commission et le Québec doivent encourager et stimuler la formation requérant la coopération de l'industrie.

1.1.5 Le but de la Loi sur la formation professionnelle des adultes est de munir l'adulte d'une formation convenable et d'augmenter sa capacité de gain ou ses possibilités d'emploi au moyen de cours de formation.

1.1.6 La Commission et le Québec conviennent que les programmes de formation professionnelle de la main-d'oeuvre, les programmes de cours, le type et la méthode de formation doivent avoir une certaine souplesse afin de s'harmoniser avec les besoins du marché du travail et les besoins particuliers de la main-d'oeuvre du Québec. Ces deux points serviront de critères de base en matière de formation.

SECTION 3 FORMATION EN INSTITUTION

3.1 La formation en institution comprend toute formation donnée sous la responsabilité d'une institution du Québec ou dûment désignée par le Québec. Normalement cette formation se fait dans les locaux de l'institution et peut, quelquefois, être donnée dans d'autres endroits considérés comme le prolongement de l'institution. Elle comprend la formation professionnelle proprement dite, les cours préparatoires à la formation professionnelle, la formation préparatoire à l'emploi, les cours d'adaptation au travail, les cours de langue en vue de l'exercice d'une profession et la formation des apprentis.

La formation des apprentis comprend la formation en institution exigée par le Québec pour certains métiers désignés. D'autres genres de formation peuvent être ajoutés par commun accord des deux parties.

3.2 En vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, la formation en institution offerte dans le cadre du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada vise à munir le travailleur adulte de la formation convenable et à augmenter sa capacité de gain ou ses possibilités d'emploi. L'atteinte de ces objectifs sera évaluée à l'aide des taux de placement par rapport aux taux d'inscription à la formation des données de Statistiques Canada ainsi que d'autres méthodes d'analyses pertinentes.

3.3 Le Québec, pendant la durée du présent accord, convient de donner la formation professionnelle requise aux adultes dont l'inscription aura été effectuée par les fonctionnaires de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et dont l'admissibilité aura été déterminée par le Québec. Cette formation pourra être donnée à plein temps ou à temps partiel.

3.4 La Commission d'autre part, convient qu'elle s'efforcera dans toute la mesure du possible de recruter et d'inscrire les adultes en nombre suffisant pour combler les places disponibles prévues au plan annuel de formation.

Dispositions administratives et financières

3.5.1 Affectation pour les achats

3.5.1.1 Le Canada consent à affecter au Québec, pour l'année financière 1978-79, la somme de $102,735,000 à l'achat de cours de formation en institution et de cours de formation pour apprentis, cette somme couvrant le financement des services administratifs rendus par le Québec, services qui incluent ceux qui se rapportent à la formation industrielle et au Comité mixte précité. Cette somme de $102,735,000 comprend le montant minimal garanti de $99,021,000 pour l'année 1978-79.

3.5.1.2 Pour l'année financière 1979-80, le montant minimal consenti par le Canada sera de $99,021,000 ajusté selon le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation établi par Statistique Canada pour la période de douze mois prenant fin le 30 septembre 1978.

3.5.1.3 Pour l'année financière 1980-81, le montant minimal accordé par le Canada sera le montant minimal pour l'année 1979-80, ajusté selon le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la période de douze mois prenant fin le 30 septembre 1979.

3.6.2 Le Québec accepte d'étudier à l'avance avec la Commission tout accroissement de la formation en apprentissage susceptible de modifier de façon significative l'équilibre du plan de formation couvert par le présent accord.

3.6.3 a) Le Québec s'engage à préparer, élaborer, procurer et offrir des cours de formation à l'intention des apprentis et à mettre sur pied des programmes appropriés de façon à répondre au besoins établis par le Comité mixte Canada-Québec sur les besoins en main-d'oeuvre.

3.5.1.5 En tout temps après le 31 décembre 1978, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin au présent accord en envoyant à l'autre partie un avis à cet effet au moins 90 jours avant la date à laquelle elle entend y mettre fin.

ORGANISMES

REFERENCE A L'ACCORD FEDERAL-PROVINCIAL	RESPONSABILITE	COLLABORATION	PRECISIONS
En vertu de la législation actuelle, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration est autorisé à passer un contrat avec la province, prévoyant le paiement par le Canada d'un montant fixé au contrat, afin de rembourser la province des frais ou d'une partie des frais destinés à ASSURER UNE FORMATION DISPENSEE PAR UNE INSTITUTION DE FORMATION RECONNUE PAR LA PROVINCE.	Reconnaissance: NIVEAU PROVINCIAL M.E.Q. Choix: NIVEAU REGIONAL R.R.M.E.Q.	C.F.P.	Selon les critères définis par D.G.E.A. et D.G.M.
D'une part, IL EST CONVENU QUE LA PROVINCE PEUT CONCLURE DES CONTRATS AVEC DES ENTREPRISES EN VUE DE FOURNIR UNE PARTIE DE LA FORMATION FAISANT L'OBJET DE L'ENTENTE SUR LA FORMATION EN INSTITUTION. D'autre part, le Canada accepte que les entreprises, cosignataires du contrat de formation industrielle, SOUS-CONTRACTENT UNE PART DU PLAN DE FORMATION AVEC UNE INSTITUTION DE FORMATION RECONNUE PAR LA PROVINCE.	Formation en institution complétée par stages en industrie: Choix: RRMEQ Formation en industrie complétée par stages de formation en institution: Choix: RRMEQ	C.F.P.	
La formation en institution comprend toute formation donnée SOUS LA RESPONSABILITE D'UNE INSTITUTION DE LA PROVINCE OU DONT DESIGNEE PAR CETTE DERNIERE. Normalement cette formation se fait dans les locaux de l'institution et, quelquefois, peut être dispensée dans d'autres endroits considérés comme le prolongement de l'institution.	Reconnaissance: NIVEAU PROVINCIAL M.E.Q. Choix: NIVEAU REGIONAL R.R.M.E.Q.	C.F.P.	Selon les critères définis par DGEA et D.G.M.

ORGANISMES

REFERENCE A L'ACCORD FEDERAL-PROVINCIAL	RESPONSABILITE	COLLABORATION	PRECISIONS
La formation des apprentis comprend LA FORMATION EN INSTITUTION EXIGEE PAR LA PROVINCE POUR CERTAINS METIERS DESIGNES. D'autres genres de formation peuvent être ajoutés, d'un commun accord, par les deux parties.	Métiers désignés par M.T.M. MEQ dispense la formation RRMEQ choisit l'institution de formation	C.F.P.	A la suite des ententes intervenues entre les deux Ministères: 1- les programmes de cours doivent être élaborés selon la méthode convenue entre le MTM et le MEQ impliquant l'adhésion des associations syndicales et patronales représentatives des travailleurs qualifiés et des employeurs qui les embauchent.
La province convient, pendant la période d'application du présent accord, de dispenser la formation professionnelle aux adultes DONT L'INSCRIPTION AURA ETE FAITE PAR LES FONCTIONNAIRES DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA ET ACCEPTEE PAR LA PROVINCE. Cette formation pourra être donnée à plein temps ou à temps partiel	NIVEAU PROVINCIAL MTM NIVEAU REGIONAL CFP	Selon une démarche à laquelle doit être étroitement associé le MEQ Selon une démarche à laquelle doivent être étroitement associés le RRMEQ et les institutions de formation	2- les professeurs doivent détenir un certificat de qualification professionnelle émis par le MTM et posséder (5) années d'expérience ou l'équivalence dans l'exercice du métier qu'ils enseignent. Le MTM ou l'organisme désigné par lui produira des listes. 3- On doit utiliser au maximum les centres de formation professionnelle. Inscriptions: effectuée par les CMC (apprentissage CFP) Sélection admission: Voir le document annexé concernant les relations CFP et institutions de formation en regard de la participation à la sélection.

STIPULATIONS DU C.I.E.P.

Objectifs du comité:

Compte tenu des responsabilités propres à chaque ministère en matière de formation professionnelle, il importe d'assurer une concertation efficace des efforts du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et du ministère de l'Education. Cette concertation doit permettre d'atteindre les objectifs suivants:

a) préparer quantitativement et qualitativement la main-d'oeuvre nécessaire au développement économique du Québec;
b) permettre au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de dresser l'inventaire et d'établir les besoins de main-d'oeuvre, tout en indiquant les priorités de développement;
c) permettre au ministère de l'Education de répondre adéquatement aux besoins définis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre;
d) assurer la formation professionnelle préparatoire au marché du travail de même que celle dispensée aux adultes en milieu scolaire;
e) assurer une continuité harmonieuse entre la formation professionnelle préparatoire au marche du travail et la formation professionnelle de la main-d'oeuvre;
f) utiliser de la façon la plus rationnelle possible les ressources humaines et financières disponibles en milieu scolaire;
g) s'assurer que les normes de certification des études et de la qualification professionnelle correspondent à des critère uniformes, tout en demeurant la responsabilité des ministères concernés, selon les lois en vigueur;

h) assurer la coordination des différents comités MEQ-MTM oeuvrant dans le secteur de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre.

Equipes opérationnelles:

La liste suivante mentionne les objectifs et les membres de chacune des équipes formées pour opérationnaliser certaines activités de l'accord entre les ministères:

a) *Utilisation des centres de formation professionnelle par les institutions du MEQ pour la formation professionnelle des adultes.*
Cette équipe a comme mandat de mettre au point un contrat-type d'utilisation des centres de formation professionnelle par les commissions scolaires, de définir les modalités d'application de ce contrat et d'assister les responsables régionaux dans la solution des problèmes afférents à l'utilisation de ce contrat.

ENTENTE MTM-MEQ

ACCORD INTERVENU

entre le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et le ministère de l'Education du Québec, portant sur le partage des responsabilités entre les deux ministères ci-haut mentionnés quant à la formation et à la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

En respectant la vocation propre de chaque ministère et leurs intérêts communs, il est nécessaire d'établir des modalités de collaboration au niveau même des opérations visant la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

C'est d'une part au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre que revient la tâche de dresser le tableau actuel et futur des besoins tant quantitatifs que qualitatifs du marché du travail québécois en indiquant les priorités de développement. D'autre part, compte tenu de l'identification de ces besoins, il revient au ministère de l'Education d'assurer la formation de tous les individus, jeunes et adultes, pour qu'ils soient aptes à combler ces besoins. Par la suite, il revient au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de certifier la qualification de la main-d'oeuvre.

Toutefois, pour assurer une action cohérente des deux ministères, il faut établir des modalités de collaboration au niveau même des activités sous-jacentes aux politiques de formation de la main-d'oeuvre.

Ces activités peuvent être regroupées en sept grands champs: (1) la connaissance des besoins, (2) l'établissement de politiquesde formation et de conditions d'exercice, (3) la formation professionnelle des jeunes, (4) la formation professionnelle des adultes, (5) la certification de la qualification, (6) l'évaluation post-formation et (7) le financement des activités de formation professionnelle.

1. Premier champ: la connaissance des besoins de l'économie.

La première activité consiste à établir un tableau dynamique de toutes les caractéristiques de professions. Ce tableau doit comprendre une description exhaustive et précise de chacune des tâches d'une occupation ainsi que l'équipement utilisé pour effectuer chacune des tâches. De plus, il doit comprendre des indices sur les normes de performance et les conditions d'exercice de chacune de ces occupations. Cette activité est placée sous la responsabilité du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre selon une démarche à laquelle doit être étroitement associé le ministère de l'Education.

La seconde activité consiste à définir, à partir de la description des occupations quelles sont les connaissances théoriques et pratiques que doit posséder un individu pour remplir adéquatement toutes les tâches d'une profession. L'ensemble intégré de ces connaissances forme le profil professionnel. Cette seconde activité est placée sous la responsabilité du ministère de l'Education qui doit toutefois s'assurer la collaboration du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

La troisième activité consiste en la mise au point d'instruments de mesure qui serviront à la fois à la confection des examens de fin d'études et de qualification professionnelle. Les instruments de mesure de la capacité à accomplir des tâches seront élaborés par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en collaboration avec le ministère de l'Education tandis que les instruments servant à mesurer l'acquisition des connaissances seront élaborés par le Ministère de l'Education en collaboration avec le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

La quatrième activité doit fournir une image générale du niveau de qualification de la main-d'oeuvre actuelle; elle consiste également à identifier les offres et demandes actuelles d'emploi ainsi qu'à prévoir leur évolution. Cette activité est placée sous la responsabilité du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre qui devra toutefois s'assurer la collaboration des ministères concernés.

2. Deuxième champ: l'établissement des politiques de formation et de qualification professionnelles.

La cinquième activité consiste à déterminer les grands axes de développement de la formation professionnelle à la lumière des politiques plus globales d'éducation et des évaluations des besoins quantitatifs et qualitatifs du monde du travail. Cette activité est placée sous la responsabilité du ministère de l'Education qui devra s'assurer la collaboration du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

La sixième activité consiste à établir une politique de réglementation des conditions d'exercice des occupations. Cette activité est placé sous la responsabilité du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre qui s'assurera la collaboration du ministère de l'Education.

4. Quatrième champ: la formation professionnelle des adultes.

La onzième activité consiste à identifier au niveau régional les besoins qualitatifs et quantitatifs de formation relative à la qualification de la main-d'oeuvre. Cette activité est placée sous la responsabilité du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre en collaboration avec le ministère de l'Education et divers autres organismes.

La quinzième activité consiste à négocier, le cas échéant, avec le gouvernement du Canada, les sommes affectées à la formation professionnelle des adultes. Cette activité est placée sous la responsabilité du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre qui agit comme porte-parole du gouvernement du Québec.

La seizième activité réside dans la réalisation de la formation. Dans le cas de la formation réalisée en institution, le choix des établissements sera fait au niveau régional par le ministère de l'Education en collaboration avec le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre. Il appartient au ministère de l'Education de dispenser la formation après avoir assuré la disponibilité des ressources humaines et physiques à partir de commandes spécifiques qui lui sont données par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

Dans le cas des ententes de formation devant être dispensées par l'industrie, la responsabilité appartient au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre qui requiert la participation du ministère de l'Education quant à l'organisation pédagogique de la formation (contenu des programmes, qualité du personnel enseignant, méthodologie) et à la supervision pédagogique durant la formation s'il y a lieu.

7. Septième champ: le financement des activités de formation professionnelle.

La vingt-deuxième activité consiste en l'affectation des crédits nécessaires à la réalisation des activités du présent accord, au budget des ministères qui assument la responsabilité de ces activités.

En ce qui concerne la formation professionnelle des adultes, toute demande d'autorisation de crédits relatifs à l'organisation des ressources humaines, matérielles et pédagogiques directement reliées aux cours en institution ou en milieu de travail, sera formulée par le ministère de l'Education et devra présenter un visa officiel du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

MECANISMES OPERATIONNELS

EQUIPE DE TRAVAIL

MINISTERE DE L'EDUCATION

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

Suite à l'entente, entre le ministère de l'Education et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec signée par les ministres Cournoyer et Saint-Pierre, portant sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre; les deux ministères conviennent de mettre sur pied immédiatement une équipe de travail composée de quatre personnes, dont deux du ministère de l'Education et deux du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, désignées par leur ministère respectif dont le mandat sera de:

1- Prévoir les mécanismes opérationnels qui permettront la réalisation des activités de l'entente tout en respectant le partage des responsabilités des deux ministères respectifs; ceci à la lumière du principe selon lequel le M.T.M. dresse le tableau actuel et futur des besoins tant quantitatifs que qualitatifs du marché du travail en indiquant les priorités de développement et que le M.E.Q., compte tenu de l'identification de ces besoins, assure la formation de tous les individus;

2- Préparer un plan de mise en place des mécanismes et procédures prévus ultérieurement et en assurer l'application aux niveaux provincial, régional et local;

3- Prévoir les moyens nécessaires à l'évaluation, à l'ajustement et au contrôle de la réalisation du plan.

COMPOSITION

MINISTERE DE L'EDUCATION

M. Emilien Bédard

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

M. Alfred Richard

Les membres du M.E.Q. relèvent du directeur général de l'Education permanente.
Les membres du M.T.M. relèvent du directeur général de la Main-d'oeuvre.

Sous-ministre
Ministère de l'Education

Sous-ministre
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

Québec, le 18 août 1972.

STIPULATIONS DU BILL 49

BILL 49

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

CHAPITRE PREMIER: Interprétation

"apprentissage": un mode de formation professionnelle dont le programme est destiné à qualifier un apprenti et comporte une période de formation pratique chez un employeur et généralement des cours dans des matières techniques et professionnelles pertinentes.

"centre de formation professionnelle": l'ensemble des bâtiments, installations matérielles et équipements utilisés pour la formation technique et professionnelle et dont l'administration est confié à une commission.

"comité consultatif régional": un comité institué par le ministre, formé de représentants des employeurs et des salariés des secteurs économiques d'une région en vue de désigner les personnes devant faire partie des organismes visés aux articles 2 et 10 et chargés d'aviser la Direction générale de la main-d'oeuvre, notamment sur les besoins de formation professionnelle et les besoins en main-d'oeuvre dans cette région.

"comité consultatif provincial": un comité institué par le ministre et formé de représentants des employeurs et des salariés choisis parmi les membres des commissions et représentant tous les secteurs économiques pour aviser la Direction générale de la main-d'oeuvre sur toutes questions relatives à la formation et à la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre.

"formation professionnelle": la formation ayant pour objet de permettre à tout adulte d'acquérir la compétence requise pour l'exercice d'un métier ou d'une profession.

CHAPITRE II: Commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre.

Douze personnes désignées par les comités consultatifs régionaux, dont trois représentant les employeurs et trois les salariés dans chacun des deux secteurs de l'industrie et des services, peuvent, par requête au lieutenant-gouverneur en conseil, demander d'être constituées en corporation pour aider à la formation professionnelle de la main-d'oeuvre dans la région.

Un comité consultatif régional ne peut désigner plus de deux représentants pour chacun des secteurs.

Sous réserve des règlements adoptés en vertu de l'article 30, les Commissions formées en vertu de la présente loi possèdent tous les droits, pouvoirs et privilèges de corporations au sens du Code civil. Elles peuvent notamment, avec l'autorisation du ministre et aux conditions qu'il détermine,

a) conclure avec toute institution d'enseignement, personne, entreprise ou organisme, des ententes relatives à la formation professionnelle;

b) donner des cours d'apprentissage, de formation professionnelle, d'adaptation et de réadaptation au travail et de recyclage de la main-d'oeuvre;

c) acquérir, posséder, améliorer, prendre à bail et aliéner, à titre onéreux, toutes sortes de biens, meubles et immeubles;

d) faire des emprunts de deniers;

e) émettre des obligations ou autres titres ou valeurs et les vendre, échanger, nantir ou mettre en gage;

f) nonobstant les dispositions du Code civil, hypothéquer, nantir ou mettre en gage, sans dépossession, céder ou transporter leurs biens meubles ou immeubles, présents ou futurs, pour assurer le paiement des obligations ou valeurs émises donner une partie seulement de ces garanties aux mêmes fins, et constituer tels hypothèque, nantissement ou gage par acte de fidéicommis, conformément à la Loi des pouvoirs spéciaux des corporations;

g) placer leurs fonds de la manière qu'elles jugent appropriée;

h) accepter toute donation, legs ou autre libéralité à titre entièrement gratuit et inconditionnel.

Une commission comprend: a) l'assemblée générale des membres;
b) le conseil d'administration;
c) le bureau

L'assemblée générale est formée de personnes résidant dans la région desservie par une commission, à raison de quatre pour chaque comité consultatif régional, dont deux sont désignées par les employeurs et deux par les salariés.

Les membres de l'assemblée générale se répartissent en deux groupes: l'un composé des représentants des employeurs, l'autre des salariés. A l'intérieur de ces deux groupes, les membres se répartissent en deux secteurs, l'un pour l'industrie, l'autre pour les services.

NOTES EXPLICATIVES:

Ce projet de loi a pour objet:

1o Établir une structure de consultation visant à renseigner, par l'entremise du ministère du travail et de la main-d'oeuvre, les divers agents de formation professionnelle sur les exigences des occupations et les besoins en main-d'oeuvre.

L'institution d'un comité consultatif provincial (articles 33 et suivants) et de comités consultatifs régionaux (article 41) permettra au ministère du travail et de la main-d'oeuvre d'associer les représentants des employeurs et des salariés à la détermination des qualifications que requiert l'exercice des métiers ou professions, à l'élaboration et à la coordination des programmes de formation professionnelle et à l'établissement des conditions d'admission aux emplois (article 30)

2° Assurer la participation effective et organique des représentants des employeurs et des salariés à l'implantation et à l'administration des programmes de formation professionnelle de la main-d'oeuvre établis en collaboration avec le ministère de l'Éducation.

L'institution d'une commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre dans chacune des régions de la province (article 2 et suivants) permettra de réaliser cet objectif.

Ces commissions administreront les centres d'apprentissage déjà constitués et élargiront leur champ d'action pour leur permettre de répondre plus adéquatement aux besoins régionaux de formation professionnelle. Leurs activités seront sujettes à des règlements visant l'exercice de leurs pouvoirs.

ASSOCIATION PROVINCIALE DES COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

(A.P.C.F.P.)

1- SA NATURE

L'A.P.C.F.P. est un organisme provincial que les C.F.P. du Québec se sont donné. A ce titre, cet organisme est strictement au service de ses membres et son existence dépend uniquement d'eux.

2- SES OBJECTIFS

Puisque les C.F.P. doivent assumer les responsabilités suivantes:

- élaboration des objectifs de la formation professionnelle dans leur région
- identification des besoins régionaux en F.P.A.
- pondération des besoins
- détermination des priorités
- gestion du budget régional de la F.P.A.
- répondre aux besoins en terme de services à la clientèle
- élaboration du plan de formation de la F.P.A.
- réalisation du plan
- mesure de l'atteinte des objectifs
- collaboration et/ou association avec les autres instances du milieu
- réalisation de toute activité se rapportant aux rôles et fonction de la C.F.P.

Formation en institution, en industrie, des cadres.

les objectifs de l'A.P.C.F.P. sont les suivants:

1. Permettre l'entraide entre les C.F.P. du Québec, la mise en commun des résultats de leurs efforts et de leurs ressources et s'occuper de leurs intérêts.

2. Faire connaître le rôle et les services des C.F.P. du Québec de même que leur impact dans le développement de la formation au Québec.

3. Faire valoir auprès des agents de décision et des autres organismes concernés les points de vue des C.F.P. du Québec sur les politiques, le développement de la formation et donc, de favoriser pour tous les travailleurs, l'accessibilité à toutes les activités de formation et par voie de conséquence, être présents à toutes les phases de l'opération.

2- SES PRINCIPES DIRECTEURS

Pour mieux situer l'orientation de l'A.P.C.F.P., il est important d'établir quelques principes directeurs qui pourront permettre à tous les membres d'avoir un cadre de référence assez précis.

1. A cause de la nature et des fonctions des C.F.P. et à cause de la nature même de l'A.P.C.F.P., il est essentiel de respecter l'autonomie de chacune des C.F.P. et de tenir compte également des disparités régionales.

2. Il est essentiel que l'A.P.C.F.P. fasse valoir sa structure démocratique pour mieux permettre l'expression de ses membres et en arriver à faire valoir des points de vue qui reflètent l'opinion des membres.

3. Toujours en raison de la nature et des objectifs de l'A.P.C.F.P. il est absolument essentiel que cet organisme se donne une capacité critique pour mieux aider les C.F.P. à oeuvrer dans le sens des besoins régionaux et en fonction de leurs intérêts propres.

4. Puisque l'A.P.C.F.P. existe par et pour les C.F.P. et les membres qui la composent, elle est en mesure d'établir ses programmes d'action et de préciser ses orientations, ce qui n'empêche pas toutefois que l'on puisse faire appel à certaines personnes ressources susceptibles d'être d'une grande utilité à l'A.P.C.F.P..

4- SES FONCTIONS

L'A.P.C.F.P. est un organisme décisionnel dans son rôle "de coordination" des orientations provinciales.

N.B.: Les fonctions sont à préciser.

5- SA COMPOSITION

Assemblée générale: composée des membres élus des bureaux de direction et du directeur général de chacune des C.F.P.. Elle se réunit une fois l'an.

Conseil des CEP: composé de onze présidents (ou représentants) des C.P.P. et des onze directeurs généraux qui agiront comme personnes ressources.

Comité exécutif: composé de quatre officiers (président, vice-président et secrétaire) choisis parmi les onze représentants élus des C.P.P..

JOURNAL DU TRAVAIL

"Les orientations et politiques générales du futur Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, englobant la Direction générale de la recherche du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre ont dernièrement été reçues favorablement par le Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'oeuvre (CCTM). Cet organisme regroupe les représentants du patronat et des syndicats.

Le Centre devra mettre à la disposition des divers agents socio-économiques des renseignements et statistiques particulièrement dans les secteurs des relations du travail et de la main-d'oeuvre.

D'abord, la Direction de la publication et de l'information verra à la cueillette et à la compilation des données et statistiques diverses. L'accessibilité de ces renseignements sera facilitée par la publication mensuelle d'une revue de statistiques.

Dans la première partie de cette revue modifiée, on retrouvera une série de statistiques et une analyse succinte de l'évolution des principaux indicateurs de main-d'oeuvre. La deuxième partie sera orientée plus particulièrement vers les relations et les conditions de travail. Une présentation des statistiques les plus récentes et les plus demandées par les agents socio-économiques intéressés par ce domaine y sera faite. Des études spéciales le plus souvent inédites feront l'objet de la troisième partie.

les sujets seront variés mais graviteront toujours autour des dimensions main-d'oeuvre et travail. Enfin, la quatrième partie offrira un résumé des ententes intervenues au cours du mois dans le domaine des relations du travail.

La Direction des études et recherches en main-d'oeuvre s'occupera principalement d'analyse prévisionnelle de main-d'oeuvre, de conception et d'évaluation de programmes de main-d'oeuvre.

Association Provinciale des Commissions de Formation Professionnelle

Montréal, le 21 septembre 1979

Monsieur Gilles Lachance, sous-ministre,
Travail Québec,
Edifice La Laurentienne,
425, rue St-Amable,
Québec, Qué.

COPIE

Monsieur,

Tel que convenu dans la nôtre du 28 août 1979, nous vous faisons part de l'avis de l'A.P.C.F.P. sur les documents que vous nous avez remis lors de notre dernière rencontre.

De façon succincte, nous pouvons affirmer que nous sommes d'accord tel que nous le démontrons dans le document ci-joint, pour intégrer la FPA (formation professionnelle des adultes) ou la FPT (formation professionnelle des travailleurs) à une politique de main-d'oeuvre.

Nous partageons aussi votre avis quant à l'administration de ce programme de formation assuré par les gens du milieu (partenaires sociaux) et nous ajoutons que l'élaboration de politiques en cette matière, ainsi que les guides de fonctionnement nécessitant une présence des gens impliqués soient faits par les dits administrateurs, lesquels confirment les positions antérieures de l'A.P.C.F.P.

Soyez toujours assuré, Monsieur le Sous-ministre, de notre plus entière collaboration.

Gilles Lavoie,
Président de l'A.P.C.F.P.

X0025284 0

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION